Code du travail

Partie législative

Chapitre préliminaire : Dialogue social.

Article L1

Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.

Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en oeuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence.

Article L2

Le Gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés dans le champ défini par l'article L. 1, au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, selon le cas, à la Commission nationale de la négociation collective ou au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 2271-1, et L. 6123-1.

Article L3

Chaque année, les orientations de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que le calendrier envisagé pour leur mise en oeuvre sont présentés pour l'année à venir devant la Commission nationale de la négociation collective. Les organisations mentionnées à l'article L. 1 présentent, pour leur part, l'état d'avancement des négociations interprofessionnelles en cours ainsi que le calendrier de celles qu'elles entendent mener ou engager dans l'année à venir. Le compte rendu des débats est publié.

Chaque année, le Gouvernement remet au Parlement un rapport faisant état de toutes les procédures

de concertation et de consultation mises en oeuvre pendant l'année écoulée en application des articles L. 1 et L. 2, des différents domaines dans lesquels ces procédures sont intervenues et des différentes phases de ces procédures.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Code du travail

Partie législative

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE Ier : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION ET CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS

Chapitre unique.

Article L1111-1

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

Article L1111-2

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

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

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité,

d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

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

Article L1111-3

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

1° Les apprentis ;

2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ainsi que les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5522-17 ;

3° (Abrogé) ;

4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ;

5° (Abrogé) ;

6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE II : DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE

Chapitre unique.

Article L1121-1

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

TITRE III : DISCRIMINATIONS

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L1131-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Chapitre II : Principe de non-discrimination.

Article L1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article L1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

Article L1132-3-1

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.

Article L1132-3-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité.

Article L1132-3-3

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de litige relatif à l'application du premier alinéa, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Chapitre III : Différences de traitement autorisées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1133-1

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article L1133-2

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Article L1133-3

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Article L1133-4

Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

Article L1133-5

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Chapitre IV : Actions en justice.

Article L1134-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1134-2

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

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

Article L1134-3

Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou oeuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

Article L1134-4

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par

l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif, est également applicable.

Article L1134-5

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.

Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

TITRE IV : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L1141-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Chapitre II : Dispositions générales.

Article L1142-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du

candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

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

Article L1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;

2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;

3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;

4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;

5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;

6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

Article L1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances

des femmes.

Ces mesures résultent :

1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;

2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L1142-5

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;

3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L1142-6

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Chapitre III : Plan et contrat pour l'égalité professionnelle

Section unique : Plan pour l'égalité professionnelle.

Article L1143-1

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57.

Article L1143-2

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

Article L1143-3

Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Chapitre IV : Actions en justice.

Article L1144-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1144-2

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

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

Article L1144-3

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

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil des prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

Chapitre V : Instances concourant à l'égalité professionnelle

Chapitre VI : Dispositions pénales.

Article L1146-1

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et

son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L1146-2

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal, relatives à l'ajournement du prononcé de la peine, sont applicables en cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, sous réserve des mesures particulières suivantes :

1° L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2° L'ajournement peut également comporter injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

Article L1146-3

A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

Toutefois, lorsque le délai prévu au 2° de l'article L. 1146-2 n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et donner un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

TITRE V : HARCÈLEMENTS

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L1151-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Chapitre II : Harcèlement moral.

Article L1152-1

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

Article L1152-2

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

Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1152-4

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

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article L1152-5

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

Article L1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Chapitre III : Harcèlement sexuel.

Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

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

Article L1153-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal .

Article L1153-6

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

Chapitre IV : Actions en justice.

Article L1154-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1154-2

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L1155-1

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

Article L1155-2

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

TITRE VI : CORRUPTION

Chapitre unique

Article L1161-1

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

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

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre unique.

Article L1211-1

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

TITRE II : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Formation du contrat de travail

Section 1 : Dispositions générales.

Article L1221-1

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Article L1221-2

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnés au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée.

Article L1221-3

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

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

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

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

Article L1221-4

Les procédures d'enchères électroniques inversées étant interdites en matière de fixation du salaire, tout contrat de travail stipulant un salaire fixé à l'issue d'une telle procédure est nul de plein droit.

Article L1221-5

Toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat de travail est nulle et de nul effet.

Section 2 : Recrutement.

Article L1221-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

Article L1221-7

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les informations mentionnées à l'article L. 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi ne peuvent être examinées que dans des conditions préservant son anonymat.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L1221-8

Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard.

Les résultats obtenus sont confidentiels.

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

Article L1221-9

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

Section 3 : Formalités à l'embauche et à l'emploi

Sous-section 1 : Déclaration préalable à l'embauche.

Article L1221-10

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet.

L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.

Article L1221-11

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche, constaté par les agents mentionnés à l'article L. 8271-7, entraîne une pénalité dont le montant est égal à trois cents fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12.

Article L1221-12

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions dans lesquelles la déclaration préalable à l'embauche est réalisée ;

2° Les modalités de recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 1221-11.

Article L1221-12-1

Sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique :

1° Les employeurs dont le personnel relève du régime général de sécurité sociale, autres que les particuliers employant un salarié à leur service, et dont le nombre de déclarations préalables à l'embauche accomplies au cours de l'année civile précédente excède un seuil fixé par décret ;

2° Les employeurs dont le personnel relève du régime de protection sociale agricole et dont le nombre de déclarations préalables à l'embauche accomplies au cours de l'année civile précédente excède un seuil fixé par décret.

Le non-respect de cette obligation entraîne l'application d'une pénalité, fixée par décret, dans la limite de 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié, recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions relatives au recouvrement des cotisations de sécurité sociale. Les pénalités dues au titre d'une année civile sont versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations de sécurité sociale de l'année suivante.

Sous-section 2 : Registre unique du personnel.

Article L1221-13

Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés.

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

Les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa, sont définies par voie réglementaire.

Article L1221-14

Il peut être dérogé à la tenue du registre unique du personnel, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, dans les conditions prévues à l'article L. 8113-6.

Article L1221-15

Le registre unique du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale.

Article L1221-15-1

La déclaration mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1 est annexée au registre unique du personnel de l'entreprise qui accueille les salariés détachés.

Sous-section 3 : Autres formalités.

Article L1221-16

Dans certains établissements ou professions, définis par voie réglementaire, l'employeur informe le service public de l'emploi de toute embauche ou rupture du contrat de travail.

Article L1221-17

Outre la déclaration préalable à l'embauche prévue à l'article L. 1221-10, une déclaration préalable est effectuée :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Lorsqu'un établissement, ayant cessé d'employer du personnel pendant six mois au moins, se propose d'en employer à nouveau ;

2° Lorsqu'un établissement employant du personnel change d'exploitant ;

3° Lorsqu'un établissement employant du personnel est transféré dans un autre emplacement ou s'il fait l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans les activités industrielles et commerciales.

Article L1221-18

Tout employeur de personnel salarié ou assimilé est tenu d'adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont il relève, au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué. Cette déclaration indique également le nombre de mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur intervenant dans les conditions des articles L. 1237-5 à L. 1237-10 et le nombre de salariés âgés de cinquante-cinq ans et plus licenciés ou ayant bénéficié de la rupture conventionnelle mentionnée à l'article L. 1237-11 au cours de l'année civile précédant la déclaration.

Le défaut de production, dans les délais prescrits, de cette déclaration entraîne une pénalité dont le montant est égal à six cents fois le taux horaire du salaire minimum de croissance. Cette pénalité est recouvrée par l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont relève l'employeur. Son produit est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

Le modèle de déclaration est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'emploi.

L'obligation de déclaration mentionnée au premier alinéa ne s'applique qu'aux employeurs dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité ou a été mis en retraite à l'initiative de l'employeur au cours de l'année civile précédente ainsi qu'aux employeurs dont au moins un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus a été licencié ou a bénéficié de la rupture conventionnelle mentionnée à l'article L. 1237-11 au cours de l'année civile précédente.

Section 4 : Période d'essai.

Article L1221-19

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

3° Pour les cadres, de quatre mois.

Article L1221-20

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Article L1221-21

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;

2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

3° Huit mois pour les cadres.

Article L1221-22

Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;

- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;

- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Article L1221-23

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1221-24

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article L1221-25

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3° Deux semaines après un mois de présence ;

4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Article L1221-26

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Chapitre II : Exécution et modification du contrat de travail

Section 1 : Exécution du contrat de travail.

Article L1222-1

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Article L1222-2

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.

Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

Article L1222-3

Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à son égard.

Les résultats obtenus sont confidentiels.

Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

Article L1222-4

Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Article L1222-5

L'employeur ne peut opposer aucune clause d'exclusivité pendant une durée d'un an au salarié qui crée ou reprend une entreprise, même en présence de stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas à la clause d'exclusivité prévue par l'article L. 7313-6 pour les voyageurs, représentants ou placiers.

Lorsqu'un congé pour la création ou la reprise d'entreprise est prolongé dans les conditions prévues

à l'article L. 3142-72, les dispositions du premier alinéa s'appliquent jusqu'au terme de la prolongation.

Le salarié reste soumis à l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur.

Section 2 : Modification du contrat de travail pour motif économique.

Article L1222-6

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Section 3 : Modification du contrat de travail en cas d'accord de réduction du temps de travail.

Article L1222-7

La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Article L1222-8

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

Section 4 : Télétravail

Article L1222-9

Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.

Article L1222-10

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

2° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

3° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

4° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;

5° De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

Article L1222-11

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Section 5 : Mobilité volontaire sécurisée

Article L1222-12

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou

non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4 ou les dispositions de l'article L. 6322-7.

Article L1222-13

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

Article L1222-14

A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Article L1222-15

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13.

Article L1222-16

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Chapitre III : Formation et exécution de certains types de contrats

Section 2 : Contrat de mission à l'exportation.

Article L1223-5

Un accord collectif de branche ou d'entreprise détermine les contrats de travail conclus pour la

réalisation d'une mission à l'exportation accomplie en majeure partie hors du territoire national, dont la rupture à l'initiative de l'employeur à la fin de la mission n'est pas soumise aux dispositions relatives au licenciement économique.

Article L1223-6

L'accord collectif de branche ou d'entreprise prévoyant la mise en place du contrat de mission à l'exportation fixe notamment :

1° Les catégories de salariés concernés ;

2° La nature des missions à l'exportation concernées ainsi que leur durée minimale, qui ne peut pas être inférieure à six mois ;

3° Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés, sans que cette indemnité puisse être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement attribué à due proportion du temps sans condition d'ancienneté et quel que soit l'effectif de l'entreprise ;

4° Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;

5° Les mesures indispensables au reclassement des salariés.

S'il s'agit d'un accord collectif de branche, il fixe également la taille et le type d'entreprises concernées.

Article L1223-7

Les dispositions en matière de protection sociale de la branche ou de l'entreprise sont applicables au bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation.

Chapitre IV : Transfert du contrat de travail.

Article L1224-1

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1224-2

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :

1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;

2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.

Article L1224-3

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

Article L1224-3-1

Sous réserve de l'application de dispositions législatives ou réglementaires spéciales, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat régi par le présent code.

Le contrat proposé reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1224-4

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1224-1 et L. 1224-2.

Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

Section 1 : Protection de la grossesse et de la maternité

Sous-section 1 : Embauche, mutation et licenciement.

Article L1225-1

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article L1225-2

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Article L1225-3

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1225-4

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Article L1225-4-1

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Article L1225-5

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Article L1225-6

Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Sous-section 2 : Changements temporaires d'affectation

Paragraphe 1 : Nécessité médicale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1225-7

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

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

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

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Article L1225-8

Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

Paragraphe 2 : Travail de nuit.

Article L1225-9

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

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

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1225-10

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L1225-11

Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles :

1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1225-17, relatif au congé de maternité ;

3° L. 1225-29, relatif à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal ;

4° L. 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

5° L. 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

Paragraphe 3 : Exposition à des risques particuliers.

Article L1225-12

L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

Article L1225-13

La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en oeuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou son affectation dans un autre poste de travail. Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Ces mesures temporaires n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Article L1225-14

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant la période n'excédant pas un mois prévue au 2° de l'article L. 1225-12.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par les dispositions mentionnées à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L1225-15

Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des articles :

1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

3° L. 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Autorisations d'absence et congé de maternité.

Article L1225-16

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

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

Article L1225-17

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Article L1225-18

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

l'accouchement.

Article L1225-19

Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Article L1225-20

Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

Article L1225-21

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Article L1225-22

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1225-23

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité mentionnées aux articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

Article L1225-24

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Article L1225-25

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-26

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L1225-27

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1225-28

En cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation définie au premier alinéa de l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir, définie au même premier alinéa, le cas échéant reportée en application du deuxième alinéa du même article.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Sous-section 4 : Interdiction d'emploi prénatal et postnatal.

Article L1225-29

Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Sous-section 5 : Dispositions particulières à l'allaitement.

Article L1225-30

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Article L1225-31

La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Article L1225-32

Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

Article L1225-33

Un décret en Conseil d'Etat détermine, suivant l'importance et la nature des établissements, les conditions d'application de la présente sous-section.

Sous-section 6 : Démission.

Article L1225-34

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Section 2 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Article L1225-35

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1225-36

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Section 3 : Congés d'adoption.

Article L1225-37

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;

2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Article L1225-38

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail.

Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5. L'application de ces articles ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article L1225-39

Le licenciement d'un salarié est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption. Cette attestation est délivrée par l'autorité administrative ou par l'organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'adoption ou par impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'adoption.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1225-40

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires de congé d'adoption ou à dix-huit jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Article L1225-41

Le salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles bénéficie du congé d'adoption lorsqu'il adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire national.

Article L1225-42

Le salarié avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

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

Article L1225-43

A l'issue du congé d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-44

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L1225-45

Toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.

Article L1225-46

Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, depuis un département métropolitain, un autre département d'outre-mer ou depuis Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

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

Le salarié informe son employeur au moins deux semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-46-1

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue des congés d'adoption mentionnés à la présente section a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Section 4 : Congés d'éducation des enfants

Sous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel.

Article L1225-47

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Article L1225-48

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies aux deuxième et quatrième alinéas, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

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

Article L1225-49

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'article L. 1225-48.

Article L1225-50

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Article L1225-51

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Article L1225-52

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :

1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;

2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Article L1225-53

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Article L1225-54

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1225-55

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-56

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du même type que celles définies au 10° de l'article L. 6313-1.

Pendant cette période, il n'est pas rémunéré.

Il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 6342-5 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Article L1225-57

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Article L1225-58

Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47.

Article L1225-59

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Article L1225-60

Les salariés mentionnés à la présente section ne sont pas pris en compte dans les 2 % de salariés prévus aux articles L. 6322-7 et L. 6322-8. pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation.

Sous-section 2 : Congés pour maladie d'un enfant

Paragraphe 1 : Congé pour enfant malade.

Article L1225-61

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

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

Paragraphe 2 : Congé de présence parentale.

Article L1225-62

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des dispositions du présent article et des articles L. 1225-63 à L. 1225-65.

Article L1225-63

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé.

Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

Article L1225-64

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié qui a accompli la formalité prévue à l'article L. 1225-52 retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-65

La durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Paragraphe 3 : Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Article L1225-65-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article L1225-65-2

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Sous-section 3 : Démission pour élever un enfant.

Article L1225-66

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Article L1225-67

Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche.

Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article L1225-68

Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 1225-67 bénéficie d'un droit à

une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article L1225-69

Les salariés mentionnés à la présente sous-section ne sont pas pris en compte dans les 2 % de salariés prévus aux articles L. 6322-7 et L. 6322-8 pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation.

Section 5 : Sanctions.

Article L1225-70

Toute convention contraire aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69, relatifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle.

Article L1225-71

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Section 6 : Dispositions d'application.

Article L1225-72

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 ainsi que le régime des sanctions applicables à l'employeur qui méconnaît leurs dispositions.

Chapitre VI : Maladie, accident et inaptitude médicale

Section 1 : Absences pour maladie ou accident.

Article L1226-1

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.

Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire.

Article L1226-1-1

Le contrat de travail d'un salarié atteint d'une maladie ou victime d'un accident non professionnel demeure suspendu pendant les périodes au cours desquelles il suit les actions mentionnées à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues à ce même article.

Section 2 : Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel - Maladie grave

Sous-section 1 : Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.

Article L1226-2

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Article L1226-3

Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

Article L1226-4

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

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

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article L1226-4-1

En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L. 1226-4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.

La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L. 3253-14.

Article L1226-4-2

Les dispositions visées à l'article L. 1226-4 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail

à durée déterminée.

Article L1226-4-3

La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

Sous-section 2 : Maladie grave.

Article L1226-5

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Section 3 : Accident du travail ou maladie professionnelle

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article L1226-6

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

Sous-section 2 : Suspension du contrat et protection contre la rupture.

Article L1226-7

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Le contrat de travail est également suspendu pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé,

conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Le contrat de travail est également suspendu pendant les périodes au cours desquelles le salarié suit les actions mentionnées à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues à ce même article, en application du quatrième alinéa de l'article L. 433-1 du même code..

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

Article L1226-8

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

Article L1226-9

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Sous-section 3 : Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Article L1226-10

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Article L1226-11

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

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

Article L1226-12

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Sous-section 4 : Indemnités et sanctions.

Article L1226-13

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-18 est nulle.

Article L1226-14

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de

licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

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

Article L1226-15

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L. 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12.

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.

Article L1226-16

Les indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

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

Article L1226-17

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les dispositions

relatives aux créances salariales mentionnées aux articles L. 3253-15, L. 3253-19 à L. 3253-21 sont applicables au paiement des indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15.

Sous-section 5 : Salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée.

Article L1226-18

Lorsque le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de suspension du contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Article L1226-19

Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspension, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il verse au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période de renouvellement prévue au contrat.

Article L1226-20

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1226-12 et des articles L. 1226-14 à L. 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

Article L1226-21

Lorsque le salarié est déclaré apte à l'issue des périodes de suspension, la rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1226-8 ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Il en va de même pour un salarié déclaré inapte en cas de rupture par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-11 ou du deuxième alinéa de l'article L. 1226-20.

Article L1226-22

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les dispositions relatives aux créances salariales mentionnées aux articles L. 3253-15, L. 3253-19 à L. 3253-21 sont applicables au paiement des indemnités prévues aux articles L. 1226-20 et L. 1226-21.

Section 4 : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Article L1226-23

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.

Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Article L1226-24

Le commis commercial qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, est dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail a droit à son salaire pour une durée maximale de six semaines.

Pendant cette durée, les indemnités versées par une société d'assurance ou une mutuelle ne sont pas déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. Toute stipulation contraire est nulle.

Est un commis commercial le salarié qui, employé par un commerçant au sens de l'article L. 121-1 du code de commerce, occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre VII : Dispositions pénales.

Article L1227-1

Le fait pour un directeur ou un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

La juridiction peut également prononcer, à titre de peine complémentaire, pour une durée de cinq ans au plus, l'interdiction des droits civiques, civils et de famille prévue par l'article 131-26 du code pénal.

TITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L1231-1

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Article L1231-2

Les dispositions du présent titre ne dérogent pas aux dispositions légales assurant une protection particulière à certains salariés.

Article L1231-3

Les dispositions du présent titre sont applicables lorsque le salarié est lié à plusieurs employeurs par des contrats de travail.

Article L1231-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles prévues par le présent titre.

Article L1231-5

Lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à la disposition d'une filiale étrangère et qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière, la société mère assure son rapatriement en cas de licenciement par la filiale et lui procure un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein.

Si la société mère entend néanmoins licencier ce salarié, les dispositions du présent titre sont applicables.

Le temps passé par le salarié au service de la filiale est alors pris en compte pour le calcul du préavis et de l'indemnité de licenciement.

Article L1231-6

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Licenciement pour motif personnel

Section 1 : Cause réelle et sérieuse.

Article L1232-1

Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Section 2 : Entretien préalable.

Article L1232-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1232-3

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Article L1232-4

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

Article L1232-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

Section 3 : Notification du licenciement.

Article L1232-6

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Section 4 : Conseiller du salarié.

Article L1232-7

Le conseiller du salarié est chargé d'assister le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national, dans des conditions déterminées par décret.

La liste des conseillers comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité.

Article L1232-8

Dans les établissements d'au moins onze salariés, l'employeur laisse au salarié investi de la mission de conseiller du salarié le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois.

Article L1232-9

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

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1232-10

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

Article L1232-11

Les employeurs sont remboursés par l'Etat des salaires maintenus pendant les absences du conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants.

Article L1232-12

L'employeur accorde au conseiller du salarié, sur la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit.

Les dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-12, L. 3142-14 et L. 3142-15, relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale, sont applicables à ces autorisations.

Article L1232-13

Le conseiller du salarié est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Toute méconnaissance de cette obligation peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des conseillers par l'autorité administrative.

Article L1232-14

L'exercice de la mission de conseiller du salarié ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le licenciement du conseiller du salarié est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue par le livre IV de la deuxième partie.

Chapitre III : Licenciement pour motif économique

Section 1 : Champ d'application.

Article L1233-1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables dans les entreprises et établissements privés de toute nature ainsi que, sauf dispositions particulières, dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux.

Section 2 : Dispositions communes

Sous-section 1 : Cause réelle et sérieuse.

Article L1233-2

Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Sous-section 2 : Définition du motif économique.

Article L1233-3

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Obligations d'adaptation et de reclassement.

Article L1233-4

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Article L1233-4-1

Lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors du territoire national, l'employeur demande au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de ce territoire, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Le salarié manifeste son accord, assorti le cas échéant des restrictions susmentionnées, pour recevoir de telles offres dans un délai de six jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur.L'absence de réponse vaut refus.

Les offres de reclassement hors du territoire national, qui sont écrites et précises, ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions qu'il a pu exprimer. Le salarié reste libre de refuser ces offres. Le salarié auquel aucune offre n'est adressée est informé de l'absence d'offres correspondant à celles qu'il a accepté de recevoir.

Sous-section 4 : Critères d'ordre des licenciements.

Article L1233-5

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Article L1233-6

Les critères retenus par la convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, par la décision de l'employeur ne peuvent établir une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.

Article L1233-7

Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5.

Section 3 : Licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours

Sous-section 1 : Procédure de consultation des représentants du personnel propre au licenciement collectif.

Article L1233-8

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1233-9

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur réunit le comité central et le ou les comités d'établissements intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément.

Article L1233-10

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 1233-8, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

2° Le nombre de licenciements envisagé ;

3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

6° Les mesures de nature économique envisagées.

Sous-section 2 : Procédure à l'égard des salariés

Paragraphe 1 : Entretien préalable.

Article L1233-11

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, convoque, avant toute décision, le ou les intéressés à un entretien

préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1233-12

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Article L1233-13

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller et précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Article L1233-14

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent paragraphe.

Paragraphe 2 : Notification du licenciement.

Article L1233-15

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Ce délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné au 2° de l'article L. 1441-3.

Article L1233-16

La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.

Article L1233-17

Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Article L1233-18

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent paragraphe.

Sous-section 3 : Information de l'autorité administrative.

Article L1233-19

L'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours informe l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés.

Article L1233-20

Le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel consultés sur un projet de licenciement collectif pour motif économique est transmis à l'autorité administrative.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours

Sous-section 1 : Dispositions générales

Paragraphe 1 : Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant.

Article L1233-21

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Article L1233-22

L'accord prévu à l'article L. 1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise :

1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;

2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.

Article L1233-23

L'accord prévu à l'article L. 1233-21 ne peut déroger :

1° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;

2° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58.

Article L1233-24

Toute action en contestation visant tout ou partie d'un accord prévu à l'article L. 1233-21 doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date du dépôt de l'accord prévu à l'article L. 2231-6.

Article L1233-24-1

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

Article L1233-24-2

L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.

Il peut également porter sur :

1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;

2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;

3° Le calendrier des licenciements ;

4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;

5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

Article L1233-24-3

L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger :

1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ;

2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;

3° A l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 ;

4° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;

5° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58.

Paragraphe 1 bis : Document unilatéral de l'employeur

Article L1233-24-4

A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Paragraphe 2 : Modifications du contrat de travail donnant lieu à dix refus ou plus.

Article L1233-25

Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Paragraphe 3 : Licenciements successifs.

Article L1233-26

Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre.

Article L1233-27

Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de

l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre.

Sous-section 2 : Procédure de consultation des représentants du personnel

Paragraphe 1 : Réunions des représentants du personnel.

Article L1233-28

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les conditions prévues par le présent paragraphe.

Article L1233-29

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement moins de cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte les délégués du personnel.

Ces derniers tiennent deux réunions, séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours.

Article L1233-30

I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur :

1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ;

2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article.

Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours.

II.-Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents.

En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel.

Article L1233-31

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

2° Le nombre de licenciements envisagé ;

3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

6° Les mesures de nature économique envisagées.

Article L1233-32

Outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur adresse aux représentants du personnel les mesures qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur adresse le plan de sauvegarde de l'emploi concourant aux mêmes objectifs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1233-33

L'employeur met à l'étude, dans le délai prévu à l'article L. 1233-30, les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration mentionné à l'article L. 2323-15 formulées par le comité d'entreprise. Il leur donne une réponse motivée.

Paragraphe 2 : Assistance d'un expert-comptable.

Article L1233-34

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30. Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1.

L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41.

Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

Article L1233-35

L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.

L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

Paragraphe 3 : Consultation du comité central d'entreprise.

Article L1233-36

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-30. Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30.

Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions et les délais prévus au paragraphe 2.

Article L1233-37

Lorsque le comité central d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, l'article L. 1233-50 ne s'applique pas.

Sous-section 3 : Procédure à l'égard des salariés

Paragraphe 1 : Entretien préalable.

Article L1233-38

Lorsque l'employeur procède au licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours et qu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Paragraphe 2 : Notification du licenciement.

Article L1233-39

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.

Ce délai ne peut être inférieur à trente jours.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou de la décision d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3, ou à l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.

Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.

Article L1233-42

La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.

Article L1233-43

Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Article L1233-44

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des premier et deuxième alinéas de l'article L. 1233-39 et des articles L. 1233-42 et L. 1233-43.

Paragraphe 3 : Priorité de réembauche.

Article L1233-45

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

Paragraphe 4 : Mesures de reclassement interne.

Article L1233-45-1

Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, proposer des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

Sous-section 4 : Information et intervention de l'autorité administrative

Paragraphe 1 : Information de l'autorité administrative.

Article L1233-46

L'employeur notifie à l'autorité administrative tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Lorsque l'entreprise est dotée de représentants du personnel, la notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion prévue aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30.

La notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion. Au plus tard à cette date, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. Le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne peut constituer une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

Article L1233-48

L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur

convocation aux réunions prévues par les articles L. 1233-29 et L. 1233-30 est communiqué simultanément à l'autorité administrative.

L'employeur lui adresse également les procès-verbaux des réunions. Ces procès-verbaux comportent les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.

Article L1233-49

Lorsque l'entreprise est dépourvue de comité d'entreprise ou de délégués du personnel et est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, ce plan ainsi que les informations destinées aux représentants du personnel mentionnées à l'article L. 1233-31 sont communiqués à l'autorité administrative en même temps que la notification du projet de licenciement. En outre, le plan est porté à la connaissance des salariés par tout moyen sur les lieux de travail.

Article L1233-50

Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, l'employeur en informe l'autorité administrative. Il lui transmet également son rapport et les modifications éventuelles du projet de licenciement.

Article L1233-51

Lorsque le projet de licenciement donne lieu à consultation du comité central d'entreprise, l'autorité administrative du siège de l'entreprise est informée de cette consultation et, le cas échéant, de la désignation d'un expert-comptable.

Paragraphe 2 : Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Article L1233-53

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés et les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix salariés dans une même période de trente jours, l'autorité administrative vérifie, dans le délai de vingt et un jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement, que :

1° Les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux

dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;

2° Les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32 ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;

3° Les mesures prévues à l'article L. 1233-32 seront effectivement mises en oeuvre.

Article L1233-56

Lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications qu'elle effectue, elle adresse à l'employeur un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'autorité administrative peut formuler des observations sur les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32.

L'employeur répond aux observations de l'autorité administrative et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si cette réponse intervient après le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L. 1233-39, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'autorité administrative. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date.

Paragraphe 3 : Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Article L1233-57

L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative.

En l'absence de représentants du personnel, ces propositions ainsi que la réponse motivée de l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Article L1233-57-1

L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

Article L1233-57-2

L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ; 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 ; 4° La mise en œuvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20.

Article L1233-57-3

En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi. Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.

Article L1233-57-4

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1233-57-5

Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.

Article L1233-57-6

L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

Article L1233-57-7

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.

Article L1233-57-8

L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-1 est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.

Section 4 bis : Obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement

Sous-section 1 : Information des salariés et de l'autorité administrative de l'intention de fermer un établissement

Paragraphe 1 : Information des salariés

Article L1233-57-9

Lorsqu'elle envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de

licenciement collectif, l'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-71 réunit et informe le comité d'entreprise, au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30.

Article L1233-57-10

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 1233-57-9, tous renseignements utiles sur le projet de fermeture de l'établissement.

Il indique notamment :

1° Les raisons économiques, financières ou techniques du projet de fermeture ;

2° Les actions qu'il envisage d'engager pour trouver un repreneur ;

3° Les possibilités pour les salariés de déposer une offre de reprise, les différents modèles de reprise possibles, notamment par les sociétés prévues par la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production, ainsi que le droit des représentants du personnel de recourir à un expert prévu à l'article L. 1233-57-17.

Article L1233-57-11

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur réunit et informe le comité central et les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, les comités d'établissement tiennent leur réunion après la réunion du comité central d'entreprise tenue en application de l'article L. 1233-57-9.

Paragraphe 2 : Information de l'autorité administrative et des collectivités territoriales

Article L1233-57-12

L'employeur notifie sans délai à l'autorité administrative tout projet de fermeture d'un établissement mentionné à l'article L. 1233-57-9.

L'ensemble des informations mentionnées à l'article L. 1233-57-10 est communiqué simultanément à l'autorité administrative. L'employeur lui adresse également le procès-verbal de la réunion mentionnée à l'article L. 1233-57-9, ainsi que tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

Article L1233-57-13

L'employeur informe le maire de la commune du projet de fermeture de l'établissement. Dès que ce projet lui a été notifié, l'autorité administrative en informe les élus concernés.

Sous-section 2 : Recherche d'un repreneur

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Obligations à la charge de l'employeur

Article L1233-57-14

L'employeur ayant informé le comité d'entreprise du projet de fermeture d'un établissement recherche un repreneur. Il est tenu :

1° D'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement ;

2° De réaliser sans délai un document de présentation de l'établissement destiné aux repreneurs potentiels ;

3° Le cas échéant, d'engager la réalisation du bilan environnemental mentionné à l'article L. 623-1 du code de commerce, ce bilan devant établir un diagnostic précis des pollutions dues à l'activité de l'établissement et présenter les solutions de dépollution envisageables ainsi que leur coût ;

4° De donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité. Les entreprises candidates à la reprise de l'établissement sont tenues à une obligation de confidentialité ;

5° D'examiner les offres de reprise qu'il reçoit ;

6° D'apporter une réponse motivée à chacune des offres de reprise reçues, dans les délais prévus à l'article L. 1233-30.

Paragraphe 2 : Rôle du comité d'entreprise

Article L1233-57-15

Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées, au plus tard huit jours après leur réception. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5. Il peut émettre un avis, dans les délais prévus à l'article L. 1233-30, participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions.

Article L1233-57-16

Si le comité d'entreprise souhaite participer à la recherche d'un repreneur, l'employeur lui donne accès, à sa demande, aux informations mentionnées aux 4° à 6° de l'article L. 1233-57-14.

Article L1233-57-17

Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert de son choix rémunéré par l'entreprise.

Cet expert a pour mission d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier

les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le comité d'entreprise et à l'élaboration de projets de reprise.

L'expert présente son rapport dans les délais prévus à l'article L. 1233-30.

Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert, l'employeur en informe sans délai l'autorité administrative.

Article L1233-57-18

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, les comités d'établissement exercent les attributions confiées au comité d'entreprise en application des articles L. 1233-57-15 à L. 1233-57-17, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20, dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Paragraphe 3 : Clôture de la période de recherche

Article L1233-57-19

L'employeur consulte le comité d'entreprise sur toute offre de reprise à laquelle il souhaite donner suite et indique les raisons qui le conduisent à accepter cette offre, notamment au regard de la capacité de l'auteur de l'offre à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement. Le comité d'entreprise émet un avis sur cette offre dans un délai fixé en application de l'article L. 2323-3.

Article L1233-57-20

Avant la fin de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30, si aucune offre de reprise n'a été reçue ou si l'employeur n'a souhaité donner suite à aucune des offres, celui-ci réunit le comité d'entreprise et lui présente un rapport, qui est communiqué à l'autorité administrative. Ce rapport indique :

1° Les actions engagées pour rechercher un repreneur ;

2° Les offres de reprise qui ont été reçues ainsi que leurs caractéristiques ;

3° Les motifs qui l'ont conduit, le cas échéant, à refuser la cession de l'établissement.

Article L1233-57-21

Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative en application des articles L. 1233-84 à L. 1233-90.

Eu égard à la capacité de l'employeur à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre par la cession de l'établissement concerné par le projet de fermeture, attestée par les rapports mentionnés aux articles L. 1233-57-17 et L. 1233-57-20, l'autorité administrative peut demander le remboursement des aides pécuniaires en matière d'installation, de développement économique, de recherche ou d'emploi attribuées par une personne publique à l'entreprise, au titre de l'établissement concerné par le projet de fermeture, au cours des deux années précédant la réunion prévue au I de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

l'article L. 1233-30 et après l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Sous-section 3 : Dispositions d'application

Article L1233-57-22

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

Section 5 : Licenciement économique dans le cadre d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Article L1233-58

I.-En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4.

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 ainsi qu'aux articles :

1° L. 1233-8, pour un licenciement collectif de moins de dix salariés ;

2° L. 1233-29, premier alinéa, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés ;

3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et deux derniers alinéas du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ;

4° L. 1233-34 et L. 1233-35 premier alinéa et, le cas échéant, L. 2325-35 et L. 4614-12-1 du code du travail relatifs au recours à l'expert ;

5° L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63, relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ;

6° L. 1233-49, L. 1233-61 et L. 1233-62, relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi ;

7° L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.

II.-Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7.

A titre exceptionnel, au vu des circonstances et des motifs justifiant le défaut d'établissement du

procès-verbal de carence mentionné à l'article L. 2324-8, l'autorité administrative peut prendre une décision d'homologation.

Les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire.

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable de validation ou d'homologation, ou l'expiration des délais mentionnés au deuxième alinéa du présent II.

En cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise ou un avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.

En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article L. 1235-16 ne s'applique pas.

III.-En cas de licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés prévu par le plan de sauvegarde arrêté conformément à l'article L. 626-10 du code de commerce, les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 du présent code sont ramenés, à huit jours. Ils courent à compter de la date de réception de la demande de validation ou d'homologation qui est postérieure au jugement arrêtant le plan.

Lorsque l'autorité administrative rend une décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.

Article L1233-59

Les délais prévus à l'article L. 1233-15 pour l'envoi des lettres de licenciement prononcé pour un motif économique ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L1233-60

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, informe l'autorité administrative avant de procéder à des licenciements pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 631-17, L. 631-19 (II), L. 641-4, dernier alinéa, L. 641-10, troisième alinéa, et L. 642-5 du code de commerce.

Article L1233-60-1

En cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai de quinze jours à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Section 6 : Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement

Sous-section 1 : Plan de sauvegarde de l'emploi.

Article L1233-61

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Article L1233-62

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par

les salariés ;

5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Article L1233-63

Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61.

Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi.

Article L1233-64

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives au plan de sauvegarde de l'emploi.

Sous-section 2 : Contrat de sécurisation professionnelle

Article L1233-65

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce parcours débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail.

Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel,

ainsi que des périodes de formation et de travail.

Article L1233-66

Dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71, l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique.

A défaut d'une telle proposition, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 propose le contrat de sécurisation professionnelle au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de l'institution mentionnée au même article L. 5312-1.

La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Article L1233-67

L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de cette indemnité mentionné au 10° de l'article L. 1233-68. Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut mobiliser le compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1.

Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le contrat de sécurisation professionnelle peut comprendre des périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, sans que cela ait pour effet de modifier son terme.

Article L1233-68

Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie définit les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, notamment :

1° Les conditions d'ancienneté pour en bénéficier ;

2° Les formalités afférentes à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle et les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ;

3° La durée du contrat de sécurisation professionnelle et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés, notamment par la voie de périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, et des contrats de travail temporaire prévus à l'article L. 1251-7 ;

4° Le contenu des mesures mentionnées à l'article L. 1233-65 ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du compte personnel de formation, et mises en œuvre par l'un des organismes assurant le service public de l'emploi, y concourant ou y participant mentionnés aux articles L. 5311-2 à L. 5311-4 ;

5° Les dispositions permettant d'assurer la continuité des formations engagées durant le contrat de sécurisation professionnelle ;

6° Les modalités de reprise éventuelle du contrat de sécurisation professionnelle après son interruption du fait d'une reprise d'emploi ;

7° Les obligations du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle et les conditions dans lesquelles le contrat peut être rompu, en cas de manquement à ces obligations, à l'initiative des organismes chargés de la mise en œuvre des mesures mentionnées au 4° ;

8° Le montant de l'allocation et, le cas échéant, des incitations financières au reclassement servies au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement ;

9° Les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution du contrat sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 ;

10° Les conditions dans lesquelles participent au financement des mesures prévues au 4° :

a) L'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

b) Les employeurs, par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes, et par un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1 et non utilisés.

A défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement du contrat de sécurisation professionnelle sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L1233-69

L'employeur contribue au financement du contrat de sécurisation professionnelle par :

1° Un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes ;

2° Un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1 et non utilisés.

La détermination du montant de ces versements et leur recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Les conditions d'exigibilité de ces versements sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Les organismes collecteurs paritaires agréés pour collecter les contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III du livre III de la sixième partie du présent code peuvent affecter des ressources destinées aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation aux mesures de formation prévues à l'article L. 1233-65.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 peut contribuer au financement de ces mesures de formation.

Les régions peuvent contribuer au financement de ces mesures de formation dans le cadre de la programmation inscrite dans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

L'Etat peut contribuer au financement des dépenses engagées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Article L1233-70

Une convention pluriannuelle entre l'Etat et des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'Etat dans cette mise en œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés.

Une convention pluriannuelle entre l'Etat et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 détermine les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et des mesures qu'il comprend. Une annexe

financière est négociée annuellement entre l'Etat et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1.

A défaut de ces conventions, les dispositions qu'elles doivent comporter sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 3 : Congé de reclassement.

Article L1233-71

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnées à l'article L. 2341-4, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en oeuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Article L1233-72

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

Le montant de la rémunération qui excède la durée du préavis est égal au montant de l'allocation de conversion mentionnée au 3° de l'article L. 5123-2. Les dispositions des articles L. 5123-4 et L. 5123-5 sont applicables à cette rémunération.

Article L1233-72-1

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L.

1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend. L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées.

Article L1233-73

Les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions engagées dans le cadre du congé de reclassement.

Article L1233-74

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives au congé de reclassement.

Article L1233-75

Les dispositions de la présente sous-section ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Article L1233-76

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1233-71 à L. 1233-73.

Sous-section 4 : Congé de mobilité.

Article L1233-77

Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1233-71, un congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1233-78

Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Article L1233-79

Le congé de mobilité est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

Article L1233-80

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Article L1233-81

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le congé de reclassement.

Article L1233-82

L'accord collectif détermine :

1° La durée du congé de mobilité ;

2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

parties ;

4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;

5° Le niveau de la rémunération versé pendant la période du congé qui excède le préavis ;

6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;

7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles dues en cas de licenciement pour motif économique.

Article L1233-83

Le montant de la rémunération qui excède la durée du préavis est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 3° de l'article L. 5123-2.

Cette rémunération est soumise dans la limite des neuf premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue au troisième alinéa de l'article L. 1233-72, à laquelle elle est assimilée.

Sous-section 5 : Revitalisation des bassins d'emploi.

Article L1233-84

Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71 sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Article L1233-85

Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 1233-46, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions prévues à l'article L. 1233-84.

La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en oeuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1233-86, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

Article L1233-86

Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.

En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.

Article L1233-87

Lorsqu'un licenciement collectif effectué par une entreprise d'au moins cinquante salariés non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée, l'autorité administrative, après avoir, le cas échéant, prescrit une étude d'impact social et territorial prenant en compte les observations formulées par l'entreprise concernée, intervient pour faciliter la mise en oeuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. L'autorité administrative intervient en concertation avec les organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants et, le cas échéant, avec la ou les maisons de l'emploi.

L'entreprise et l'autorité administrative définissent d'un commun accord les modalités selon lesquelles l'entreprise prend part, le cas échéant, à ces actions, compte tenu notamment de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés.

Les dispositions du deuxième alinéa ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Article L1233-88

Les actions prévues aux articles L. 1233-84 et L. 1233-87 sont déterminées après consultation des

collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le licenciement collectif contribuent aux actions prévues.

Article L1233-89

Les procédures prévues à la présente sous-section sont applicables indépendamment des autres procédures prévues par le présent chapitre.

Article L1233-90

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.

Section 7 : Mesures d'adaptation.

Article L1233-91

Des décrets en Conseil d'Etat peuvent déterminer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes en tenant lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles figurant dans le code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Chapitre IV : Conséquences du licenciement

Section 1 : Préavis et indemnité de licenciement

Sous-section 1 : Préavis et indemnité compensatrice de préavis.

Article L1234-1

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

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

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

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Article L1234-2

Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de l'article L. 1234-1 ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle.

Article L1234-3

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis.

Article L1234-4

L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Article L1234-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.

Article L1234-6

En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel.

Article L1234-7

La cessation de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le préavis.

Article L1234-8

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination de la durée du préavis prévue aux 2° et 3° de l'article L. 1234-1.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions.

Sous-section 2 : Indemnité de licenciement.

Article L1234-9

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année

d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Article L1234-10

La cessation de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1234-11

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions.

Sous-section 3 : Cas de force majeure.

Article L1234-12

La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1234-13

Lorsque la rupture du contrat de travail à durée indéterminée résulte d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui qui aurait résulté de l'application des articles L. 1234-5, relatif à l'indemnité compensatrice de préavis, et L. 1234-9, relatif à l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Sous-section 4 : Dispositions particulières au secteur public.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1234-14

Les dispositions des articles L. 1234-1, L. 1234-8, L. 1234-9 et L. 1234-11 sont applicables, dès lors que les intéressés remplissent les conditions prévues par ces articles :

1° Aux agents et salariés, autres que les fonctionnaires et les militaires, mentionnés à l'article L. 5424-1 ;

2° Aux salariés soumis au même statut légal que celui d'entreprises publiques.

Sous-section 5 : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Article L1234-15

Le salarié a droit à un préavis :

1° D'un jour lorsque sa rémunération est fixée par jour ;

2° D'une semaine lorsque sa rémunération est fixée par semaine ;

3° De quinze jours lorsque sa rémunération est fixée par mois ;

4° De six semaines lorsque sa rémunération est fixée par trimestre ou par période plus longue.

Article L1234-16

Ont droit à un préavis de six semaines :

1° Les professeurs et personnes employées chez des particuliers ;

2° Les commis commerciaux mentionnés à l'article L. 1226-24 ;

3° Les salariés dont la rémunération est fixe et qui sont chargés de manière permanente de la direction ou la surveillance d'une activité ou d'une partie de celle-ci, ou ceux à qui sont confiés des services techniques nécessitant une certaine qualification.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1234-17

Pendant le préavis, l'employeur accorde au salarié qui le demande un délai raisonnable pour rechercher un nouvel emploi.

Article L1234-17-1

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent à défaut de dispositions légales, conventionnelles ou d'usages prévoyant une durée de préavis plus longue. Elles s'appliquent également à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié.

Sous-section 6 : Dispositions d'application.

Article L1234-18

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1234-1 à L. 1234-14.

Section 2 : Documents remis par l'employeur

Sous-section 1 : Certificat de travail.

Article L1234-19

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Sous-section 2 : Reçu pour solde de tout compte.

Article L1234-20

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Chapitre V : Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement

Section 1 : Dispositions communes.

Article L1235-1

En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Article L1235-2

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Article L1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut

proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1235-4

Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Article L1235-5

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

Article L1235-6

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Licenciement pour motif économique

Sous-section 1 : Délais de contestation et voies de recours.

Article L1235-7

Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

Article L1235-7-1

L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.

Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

Le livre V du code de justice administrative est applicable.

Sous-section 2 : Actions en justice des organisations syndicales.

Article L1235-8

Les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des dispositions légales ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié en est averti, dans des conditions prévues par voie réglementaire, et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a

notifié son intention.

A l'issue de ce délai, l'organisation syndicale avertit l'employeur de son intention d'agir en justice.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Sous-section 3 : Eléments à communiquer au juge.

Article L1235-9

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur communique au juge tous les éléments fournis aux représentants du personnel en application du chapitre III ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments fournis à l'autorité administrative en application de ce même chapitre.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Sous-section 4 : Sanction des irrégularités.

Article L1235-10

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires.

Article L1235-11

Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue

impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

Article L1235-12

En cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi.

Article L1235-13

En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.

Article L1235-14

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives à la sanction :

1° De la nullité du licenciement, prévues à l'article L. 1235-11 ;

2° Du non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative, prévues à l'article L. 1235-12 ;

3° Du non-respect de la priorité de réembauche, prévues à l'article L. 1235-13.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Article L1235-15

Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est

assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.

Article L1235-16

L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1235-17

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1235-11 à L. 1235-14.

Chapitre VI : Rupture de certains types de contrats

Section 2 : Contrat de mission à l'exportation.

Article L1236-7

La rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de mission à l'exportation prévu à l'article L. 1223-5 est soumise aux dispositions du chapitre II relatives au licenciement pour motif personnel.

Section 3 : Contrat conclu pour la durée d'un chantier.

Article L1236-8

Le licenciement qui, à la fin d'un chantier, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, n'est pas soumis aux dispositions du chapitre III relatives au

licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Ce licenciement est soumis aux dispositions du chapitre II relatives au licenciement pour motif personnel.

Chapitre VII : Autres cas de rupture

Section 1 : Rupture à l'initiative du salarié

Sous-section 1 : Démission.

Article L1237-1

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Sous-section 2 : Rupture abusive du contrat.

Article L1237-2

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article L. 1235-1.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L1237-3

Lorsqu'un salarié ayant rompu abusivement un contrat de travail conclut un nouveau contrat de

travail, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

1° S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;

2° Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, sa responsabilité n'est pas engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du contrat.

Section 2 : Retraite

Sous-section 1 : Dispositions générales.

Article L1237-4

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

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

Sous-section 2 : Mise à la retraite.

Article L1237-5

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas :

Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1

du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale :

1° Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;

2° Pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 ;

3° Dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;

4° Dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au soixante-neuvième anniversaire du salarié.

Article L1237-5-1

A compter du 22 décembre 2006, aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à celui fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ne peut être signé ou étendu.

Les accords conclus et étendus avant le 22 décembre 2006, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et fixant un âge inférieur à celui mentionné au même 1°, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code, cessent de produire leurs

effets au 31 décembre 2009.

Article L1237-6

L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1.

Article L1237-7

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1237-8

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Sous-section 3 : Départ volontaire à la retraite.

Article L1237-9

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ses modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement. Ce taux et ces modalités de calcul sont déterminés par voie réglementaire.

Article L1237-10

Le salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1.

Section 3 : Rupture conventionnelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1237-11

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1237-14

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre

chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties.A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article L1237-15

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article L1237-16

La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »

Chapitre VIII : Dispositions pénales.

Article L1238-1

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié, notamment par la méconnaissance des articles L. 1232-8 à L. 1232-12 et L. 1232-14, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1238-2

Le fait de procéder à un licenciement sans accomplir les consultations des délégués du personnel prévues à l'article L. 1233-29 et du comité d'entreprise prévues aux articles L. 1233-30, L. 1233-34 et L. 1233-35, est puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article L1238-3

Le fait de ne pas respecter le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L. 1233-39 est puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article L1238-4

Le fait de procéder à un licenciement sans le notifier à l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 1233-46 est puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article L1238-5

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, le fait pour l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de ne pas respecter les dispositions des articles L. 1233-58 et L. 1233-60 est puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L1241-1

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent ni au contrat d'apprentissage ni au contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre II : Conclusion et exécution du contrat

Section 1 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours.

Article L1242-1

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L1242-2

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

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

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

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Article L1242-3

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

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

Article L1242-4

A l'issue d'un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas mentionnés aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 et, en outre, lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

Sous-section 2 : Interdictions.

Article L1242-5

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris

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

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

Article L1242-6

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-5, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :

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

2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Section 2 : Fixation du terme et durée du contrat.

Article L1242-7

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas

suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, prévu au 6° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L1242-8

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1242-8-1

Le contrat de travail à durée déterminée mentionné au 6° de l'article L. 1242-2 est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de trente-six mois. Il ne peut pas être renouvelé.

Article L1242-9

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Section 3 : Période d'essai.

Article L1242-10

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Article L1242-11

Ne sont pas applicables pendant la période d'essai les dispositions relatives :

1° A la prise d'effet du contrat prévue à l'article L. 1242-9 ;

2° A la rupture anticipée du contrat prévue aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 ;

3° Au report du terme du contrat prévue à l'article L. 1243-7 ;

4° A l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Forme, contenu et transmission du contrat.

Article L1242-12

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

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L1242-12-1

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, il comporte également :

1° La mention " contrat à durée déterminée à objet défini " ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;

3° Une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;

4° La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

5° L'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;

6° Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

7° Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Article L1242-13

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

Section 5 : Conditions d'exécution du contrat.

Article L1242-14

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

Article L1242-15

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Article L1242-16

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice

de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

Section 6 : Information sur les postes à pourvoir.

Article L1242-17

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Chapitre III : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat

Section 1 : Rupture anticipée du contrat.

Article L1243-1

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

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Article L1243-2

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Article L1243-3

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Article L1243-4

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Section 2 : Echéance du terme du contrat et poursuite après échéance.

Article L1243-5

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à deux mois.

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée :

1° Des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues à l'article L. 1226-19 ;

2° Des salariés titulaires d'un mandat de représentation mentionnés à l'article L. 2412-1.

Article L1243-6

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

Article L1243-7

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

Article L1243-8

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

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Article L1243-9

En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés titulaires de contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir de limiter le montant de l'indemnité de fin de contrat à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, un bilan de compétences. Ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Article L1243-11

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

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article L1243-12

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1242-8 relatives à la durée du contrat, lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur lui propose une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration de la prorogation soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat.

Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Renouvellement du contrat.

Article L1243-13

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.

La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Chapitre IV : Succession de contrats

Section 1 : Contrats successifs avec le même salarié.

Article L1244-1

Les dispositions de l'article L. 1243-11 ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

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

4° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

Article L1244-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

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

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Section 2 : Contrats successifs sur le même poste.

Article L1244-3

A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Article L1244-4

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Chapitre V : Requalification du contrat.

Article L1245-1

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

Article L1245-2

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Chapitre VI : Règles particulières de contrôle.

Article L1246-1

Dans les secteurs des spectacles, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de la production cinématographique et de l'édition phonographique, les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents du Centre national du cinéma et de l'image animée, des directions régionales des affaires culturelles, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage se communiquent réciproquement, sur demande écrite, tous renseignements et documents nécessaires à la recherche et à la constatation des infractions aux dispositions du 3° de l'article L. 1242-2 et, le cas échéant, des manquements aux dispositions mentionnées au 11° et des infractions aux dispositions mentionnées au 12° de l'article L. 421-1 du code du cinéma et de l'image animée.

Chapitre VII : Actions en justice.

Article L1247-1

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent titre en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié en est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Chapitre VIII : Dispositions pénales.

Article L1248-1

Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-2

Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour un objet autre que celui prévu au premier alinéa de l'article L. 1242-2 ou en dehors des cas prévus à ce même article et à l'article L. 1242-3 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-3

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1242-5 et L. 1242-6, relatives aux interdictions en matière de conclusion de contrat de travail à durée déterminée, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-4

Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée ne comportant pas un terme fixé avec précision dès sa conclusion, en méconnaissance de l'article L. 1242-7, est puni d'une amende de 3 750 euros.

Le fait pour l'employeur de conclure un tel contrat sans fixer de durée minimale, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, est puni de la même peine.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-5

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1242-8, relatives à la durée du contrat de travail à durée déterminée, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-6

Le fait de ne pas établir par écrit le contrat de travail à durée déterminée et de ne pas y faire figurer la définition précise de son motif, en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 1242-12, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le fait de ne pas transmettre au salarié le contrat de travail à durée déterminée au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche en méconnaissance de l'article L. 1242-13 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-8

Le fait de verser au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée une rémunération inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions en méconnaissance de l'article L. 1242-15 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-9

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1243-12, relatives à la prorogation du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié exposé à des rayonnements ionisants, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-10

Le fait de renouveler le contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance de l'article L. 1243-13 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Article L1248-11

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1244-3, relatives à la succession de contrats sur un même poste, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE V : CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE, AUTRES CONTRATS DE MISE À DISPOSITION ET PORTAGE SALARIAL

Chapitre Ier : Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire

Section 1 : Définitions.

Article L1251-1

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, le présent chapitre s'applique, sous réserve des dispositions prévues à la section 6.

Article L1251-2

Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.

Article L1251-3

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif autorisées par l'article L. 8241-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1251-4

Par dérogation au principe d'exclusivité prévu à l'article L. 1251-2, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer :

1° Des activités de placement privé prévues à l'article L. 5321-1 ;

2° L'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Section 2 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours.

Article L1251-5

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Article L1251-6

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

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

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

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article L1251-7

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;

3° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article L. 6221-1.

Article L1251-8

Lorsque la mission porte sur l'exercice d'une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire vérifie que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Interdictions.

Article L1251-9

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de faire appel à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

Article L1251-10

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire :

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

2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1. L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ;

3° Pour remplacer un médecin du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Contrat de mission

Sous-section 1 : Formation et exécution du contrat

Paragraphe 1 : Fixation du terme et durée du contrat.

Article L1251-11

Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6.

Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L1251-12

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la

réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7-1.

Article L1251-13

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Paragraphe 2 : Période d'essai.

Article L1251-14

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;

2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;

3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

Article L1251-15

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

Paragraphe 3 : Contenu et transmission du contrat.

Article L1251-16

Le contrat de mission est établi par écrit.

Il comporte notamment :

1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43 ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 ;

4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

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

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

7° La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Article L1251-17

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Paragraphe 4 : Rémunération.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1251-18

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition, telle que définie au 6° de l'article L. 1251-43.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Article L1251-19

Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission :

1° Les périodes de congé légal de maternité et d'adoption ;

2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, de suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

3° Les périodes pendant lesquelles un salarié est rappelé sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

Article L1251-20

Le salarié temporaire mis à la disposition d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics mentionnée à l'article L. 5424-6 a droit à une indemnité en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice, employés sur le même chantier, en bénéficient.

Cette indemnité, calculée selon les modalités prévues aux articles L. 5424-6 à L. 5424-19, est versée par l'entreprise de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié.

Paragraphe 5 : Conditions de travail.

Article L1251-21

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

1° A la durée du travail ;

2° Au travail de nuit ;

3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;

4° A la santé et la sécurité au travail ;

5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Article L1251-22

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Article L1251-23

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

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

protection individuelle.

Article L1251-24

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

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Paragraphe 6 : Information sur les postes à pourvoir.

Article L1251-25

L'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Sous-section 2 : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat

Paragraphe 1 : Rupture anticipée du contrat.

Article L1251-26

L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat de mission ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport.

A défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

Article L1251-27

La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure.

Article L1251-28

La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

Paragraphe 2 : Echéance du terme du contrat.

Article L1251-29

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

Article L1251-30

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à

dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12.

Article L1251-31

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

Article L1251-32

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Article L1251-33

L'indemnité de fin de mission n'est pas due :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 ;

3° (Abrogé) ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1251-34

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12 relatives à la durée maximale du contrat de mission, lorsqu'un salarié temporaire est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat de mission cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'entreprise de travail temporaire lui propose, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1251-26, un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables après l'expiration du contrat précédent, pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration du ou des nouveaux contrats soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale des contrats.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

Paragraphe 3 : Renouvellement du contrat.

Article L1251-35

Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1251-12.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Sous-section 3 : Succession de contrats.

Article L1251-36

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

Article L1251-37

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;

5° (Abrogé) ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

Sous-section 4 : Embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission.

Article L1251-38

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Sous-section 5 : Requalification du contrat.

Article L1251-39

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Article L1251-40

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

Article L1251-41

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Si le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'entreprise utilisatrice, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Section 4 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail temporaire

Sous-section 1 : Contrat de mise à disposition.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1251-42

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Article L1251-43

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

1° Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;

2° Le terme de la mission ;

3° Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;

4° Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;

5° La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. Il précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;

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

Article L1251-44

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

Sous-section 2 : Entreprise de travail temporaire

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Règles de contrôle.

Article L1251-45

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 1251-49.

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

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités en fait la déclaration à l'autorité administrative.

Article L1251-46

L'entreprise de travail temporaire fournit le relevé des contrats de mission à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, notamment pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2.

Cette institution communique les informations à l'autorité administrative pour l'exercice de ses missions de contrôle.

Article L1251-47

Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir accompli les déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le juge judiciaire peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois. Il est saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci a adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 ou L. 1235-5.

Article L1251-48

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Le contenu et les modalités des déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ainsi que le délai de

leur présentation à l'autorité administrative ;

2° La nature des informations que doit comporter le relevé des contrats de mission prévu à l'article L. 1251-46 ainsi que la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

Paragraphe 2 : Garantie financière et défaillance de l'entreprise de travail temporaire.

Article L1251-49

L'entrepreneur de travail temporaire justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;

3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;

4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L. 244-8 du code de la sécurité sociale.

Article L1251-50

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

Elle est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise intéressée.

Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

Article L1251-51

L'entreprise de travail temporaire fournit à l'entreprise utilisatrice, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des cotisations

dues à ces organismes.

Article L1251-52

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

Article L1251-53

Les conditions d'application du présent paragraphe sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Paragraphe 3 : Statut des salariés permanents et temporaires de l'entreprise de travail temporaire.

Article L1251-54

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Article L1251-55

Pour l'application aux salariés temporaires des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission.

Article L1251-56

Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimum de

présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés temporaires s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de mission.

Article L1251-57

Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L. 1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

1° A des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;

2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Article L1251-58

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la représentation du personnel figurent au livre III de la deuxième partie.

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises figurent au livre III de la troisième partie.

Section 5 : Actions en justice.

Article L1251-59

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 6 : Dispositions applicables aux employeurs publics

Article L1251-60

Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des tâches non durables, dénommées missions, dans les seuls cas suivants :

1° Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;

2° Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

3° Accroissement temporaire d'activité ;

4° Besoin occasionnel ou saisonnier.

Lorsque le contrat est conclu au titre des 1°, 3° et 4°, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois. Elle est réduite à neuf mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

Lorsque le contrat est conclu au titre du 2°, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder douze mois. Elle est réduite à neuf mois si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent.

Le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées prévues à l'alinéa précédent.

Article L1251-61

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public. Ils bénéficient de la protection prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il ne peut leur être confié de fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal.

Article L1251-62

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si la personne morale de droit public continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à la personne morale de droit public par un contrat à durée déterminée de trois ans. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Article L1251-63

Les litiges relatifs à une mission d'intérim opposant le salarié et la personne publique utilisatrice gérant un service public administratif sont portés devant la juridiction administrative.

Chapitre II : Contrat conclu avec une entreprise de travail à temps partagé

Section 1 : Définitions.

Article L1252-1

Le recours au travail à temps partagé a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et le client utilisateur dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de travail à temps partagé ", entre le salarié et son employeur, l'entreprise de travail à temps partagé.

Article L1252-2

Est un entrepreneur de travail à temps partagé toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive, nonobstant les dispositions de l'article L. 8241-1, est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1252-3

Les entreprises de travail temporaire peuvent exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Section 2 : Contrat de travail à temps partagé.

Article L1252-4

Le contrat de travail à temps partagé est réputé être à durée indéterminée.

Article L1252-5

Lorsque la mise à disposition du salarié s'effectue hors du territoire métropolitain, le contrat de travail à temps partagé contient une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entreprise de travail à temps partagé.

Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Article L1252-6

La rémunération versée au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification professionnelle identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise utilisatrice.

Article L1252-7

Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles quelles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Article L1252-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le salarié mis à disposition a accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de cette entreprise, dans les même conditions que ces derniers.

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Article L1252-9

La rupture du contrat de travail à temps partagé est réalisée selon les dispositions prévues au titre III, relative aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Section 3 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail à temps partagé.

Article L1252-10

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

1° Le contenu de la mission ;

2° La durée estimée de la mission ;

3° La qualification professionnelle du salarié ;

4° Les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées ;

5° Le montant de la rémunération et ses différentes composantes.

Article L1252-11

Toute clause tendant à interdire le recrutement du salarié mis à disposition par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

Article L1252-12

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'entreprise de travail à temps partagé peut apporter à ses seules entreprises utilisatrices des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation.

Article L1252-13

L'entrepreneur de travail à temps partagé justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales.

Chapitre III : Contrats conclus avec un groupement d'employeurs

Section 1 : Groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective

Sous-section 1 : Objet.

Article L1253-1

Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code.

Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret.

Les groupements mentionnés au présent article ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

Sous-section 2 : Constitution et adhésion.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1253-2

Les groupements d'employeurs sont constitués sous l'une des formes suivantes :

1° Association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;

2° Société coopérative au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale ;

3° Association régie par le code civil local ou coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Article L1253-3

Sauf si elles relèvent du titre II du livre V du code rural et de la pêche maritime, les sociétés coopératives existantes ont la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article L. 1253-1. Dans ce cas, les dispositions du présent chapitre leur sont applicables, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les coopératives d'utilisation de matériel agricole relevant du titre II du livre V du code rural et de la pêche maritime ont également la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article précité dans des conditions et limites relatives à leur masse salariale déterminées par décret.

Article L1253-6

Lorsqu'un groupement d'employeurs se constitue, il en informe l'inspection du travail.

La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

Article L1253-7

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1253-8

Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.

Sous-section 3 : Conditions d'emploi et de travail.

Article L1253-9

Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment :

1° Les conditions d'emploi et de rémunération ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° La liste des utilisateurs potentiels ;

4° Les lieux d'exécution du travail.

Ils garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

Article L1253-10

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

Article L1253-11

Sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail .

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1253-12

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

1° La durée du travail ;

2° Le travail de nuit ;

3° Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;

4° La santé et la sécurité au travail ;

5° Le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ;

6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie.

Article L1253-13

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge du groupement.

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

Article L1253-14

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

Article L1253-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise.

Sous-section 4 : Actions en justice.

Article L1253-16

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise utilisatrice ou dans le groupement peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions du présent chapitre en faveur des salariés du groupement.

Elles peuvent exercer ces actions sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Section 2 : Groupement d'employeurs n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective.

Article L1253-17

Des personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent constituer un groupement d'employeurs à condition de déterminer la convention collective applicable à ce groupement.

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

Article L1253-18

Sous réserve des dispositions particulières applicables aux groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-17, les dispositions de la section 1 s'appliquent aux groupements d'employeurs n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective.

Section 3 : Groupement d'employeurs composé d'adhérents de droit

privé et de collectivités territoriales.

Article L1253-19

Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des personnes de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics, des groupements d'employeurs constitués sous la forme d'associations régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, d'associations régies par le code civil local ou de coopératives artisanales.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer plus de la moitié des membres des groupements créés en application du présent article.

Article L1253-20

Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement.

Article L1253-21

Dans les conditions prévues au 8° de l'article 214 du code général des impôts, le groupement organise la garantie de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Article L1253-22

Sous réserve des dispositions de la présente section, les dispositions des sections 1 et 2 s'appliquent aux groupements d'employeurs composés d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales.

Article L1253-23

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de choix de la convention collective applicable au groupement ainsi que les conditions d'information de l'autorité administrative de la création du groupement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IV : Portage salarial

Section 1 : Définition et champ d'application

Article L1254-1

Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée " entreprise de portage salarial " effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le " salarié porté ", lequel est rémunéré par cette entreprise.

Article L1254-2

I.-Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

II.-Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein.

III.-L'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.

Section 2 : Conditions et interdictions de recours au portage salarial

Article L1254-3

L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1254-4

I.-La prestation dans l'entreprise cliente ne peut avoir pour objet :

1° De remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;

2° D'effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L. 4154-1 sauf dérogation prévue au même article.

II.-La durée de cette prestation ne peut excéder la durée de trente-six mois.

Article L1254-5

Les activités de services à la personne mentionnées à l'article L. 7231-1 ne peuvent faire l'objet d'un contrat de travail en portage salarial.

Article L1254-6

Les dispositions des titres III et IV du livre II de la huitième partie ne sont pas applicables au portage salarial exercé dans les conditions définies au présent chapitre.

Section 3 : Contrat de travail

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article L1254-7

Le contrat de travail est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée déterminée ou indéterminée.

Article L1254-8

La seule rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié. L'entreprise de portage salarial est redevable de la rémunération due au salarié porté correspondant à la prestation réalisée dans les conditions prévues aux articles L. 1254-15 et L. 1254-21.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1254-9

Le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-15, L. 1254-21 et L. 1254-25 est défini par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, il est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté et de l'indemnité.

Sous-section 2 : Le contrat de travail à durée déterminée

Article L1254-10

Le contrat de travail à durée déterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.

Paragraphe 1 : Fixation du terme et durée du contrat

Article L1254-11

Le contrat de travail comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, il peut ne pas comporter de terme précis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu. Il est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L1254-12

La durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement dans les conditions prévues à l'article L. 1254-17.

Article L1254-13

Par dérogation à l'article L. 1254-12, pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients, le terme du contrat peut être reporté par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée maximale de trois mois.

Paragraphe 2 : Forme, contenu et transmission du contrat

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1254-14

Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : " contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ".

Article L1254-15

Le contrat de travail comporte notamment les clauses et mentions suivantes :

1° Clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

a) La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

b) Les modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ;

c) S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;

d) Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

e) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

f) Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;

g) Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

h) La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

i) L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;

2° Clauses et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :

a) L'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ;

b) Le descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

c) La durée de la prestation ;

d) Le cas échéant, la durée minimale de la prestation et la nature de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente comprenant notamment le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels ;

f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

h) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Article L1254-16

Le contrat est transmis au salarié porté au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa conclusion.

Paragraphe 3 : Renouvellement du contrat

Article L1254-17

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1254-12, sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1254-13.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Paragraphe 4 : Dispositions finales

Article L1254-18

Les dispositions du titre IV du livre II de la première partie du présent code ne sont pas applicables, à l'exception des articles L. 1242-10, L. 1242-16, L. 1243-1 à L. 1243-6 et L. 1243-8.

Sous-section 3 : Le contrat de travail à durée indéterminée

Article L1254-19

Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

Les dispositions des titres Ier, II et III du livre II de la première partie du présent code sont applicables à ce contrat, sous réserve des dispositions de la présente sous-section.

Article L1254-20

Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : “ contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée ”.

Article L1254-21

I.-Le contrat de travail comporte les clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

1° Les modalités de calcul et de versement de la rémunération due au salarié porté pour la réalisation de la prestation, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ; ces modalités sont appliquées au prix de chaque prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente mentionné au 5° de l'article L. 1254-23 ;

2° S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;

3° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

4° Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés déterminés en fonction de la prestation réalisée conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;

5° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

6° Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

7° La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial.

II.-Les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

Section 4 : Le contrat commercial de prestation de portage salarial

Article L1254-22

L'entreprise de portage salarial conclut avec l'entreprise cliente du salarié porté un contrat commercial de prestation de portage salarial au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le début de la prestation. Ce contrat reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.

L'entreprise de portage adresse au salarié porté par tout moyen une copie de ce contrat dans le même délai.

Article L1254-23

Le contrat conclu par écrit comporte les clauses et mentions suivantes :

1° L'identité du salarié porté ;

2° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

3° Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

4° La date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

5° Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

7° S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;

9° L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Section 5 : L'entreprise de portage salarial

Article L1254-24

L'entreprise de portage salarial exerce à titre exclusif l'activité de portage salarial.

Seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial.

Article L1254-25

L'entreprise de portage salarial met en place et gère pour chaque salarié porté un compte d'activité.

Le salarié porté est informé une fois par mois des éléments imputés sur ce compte, et notamment :

1° De tout versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage au titre de la réalisation de sa prestation ;

2° Du détail des frais de gestion ;

3° Des frais professionnels ;

4° Des prélèvements sociaux et fiscaux ;

5° De la rémunération nette ;

6° Du montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Article L1254-26

I.-L'entreprise de portage salarial justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;

3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;

4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L. 244-8 du code de la sécurité sociale.

II.-La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou

un établissement financier habilité à donner caution.

Elle est calculée en pourcentage de la masse salariale annuelle de l'entreprise intéressée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

III.-L'entreprise de portage salarial fournit à l'entreprise cliente du salarié porté, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des prélèvements dus à ces organismes.

Article L1254-27

L'activité d'entrepreneur de portage salarial ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention de la garantie financière.

Un décret en Conseil d'Etat détermine le contenu et les modalités de la déclaration prévue au présent article.

Article L1254-28

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de portage salarial.

Article L1254-29

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de portage salarial, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents fonctionnels de cette entreprise déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

2° Des salariés portés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise pendant une durée d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Article L1254-30

Pour l'application aux salariés portés des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de portage salarial, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise.

Article L1254-31

Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de portage salarial des salariés portés s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise.

Chapitre V : Dispositions pénales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1255-1

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de travail temporaire, prévues à l'article L. 1251-2, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans. Lorsque cette mesure entraîne le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 ou L. 1235-5.

Article L1255-2

Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour l'entrepreneur de travail temporaire :

1° De recruter un salarié temporaire en ayant conclu un contrat ne comportant pas les mentions prévues aux 1° et 3° de l'article L. 1251-16 ou comportant ces mentions de manière volontairement inexacte ou sans lui avoir transmis dans le délai prévu à l'article L. 1251-17 un contrat de mission écrit ;

2° De méconnaître les dispositions relatives à la rémunération minimale prévues au premier alinéa de l'article L. 1251-18 ;

3° De méconnaître l'obligation de proposer au salarié temporaire un ou des contrats dans les conditions prévues à l'article L. 1251-34 ;

4° De mettre un salarié temporaire à la disposition d'une entreprise utilisatrice sans avoir conclu avec celle-ci un contrat écrit de mise à disposition dans le délai prévu à l'article L. 1251-42 ;

5° D'exercer son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ;

6° D'exercer son activité sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1251-47 sont applicables.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1255-3

Le fait pour l'utilisateur de conclure un contrat de mise à disposition ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1251-5, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L1255-4

Le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire pour un objet autre que celui prévu au premier alinéa de l'article L. 1251-6 ou en dehors des cas mentionnés à ce même article est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L1255-5

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les interdictions de recourir au travail temporaire, prévues aux articles L. 1251-9 et L. 1251-10, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L1255-6

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives au terme du contrat, prévues à l'article L. 1251-11, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L1255-7

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la durée de la mission, prévues à l'article L. 1251-12, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1255-8

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives aux conditions de renouvellement du contrat, prévues à l'article L. 1251-35, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L1255-9

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la succession de contrats sur un même poste, prévues à l'article L. 1251-36, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L1255-10

Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire :

1° Soit sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition, dans le délai prévu à l'article L. 1251-42 ;

2° Soit en ayant omis de communiquer, dans le contrat de mise à disposition, l'ensemble des éléments de rémunération conformément au 6° de l'article L. 1251-43.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L1255-11

Le fait de méconnaître, directement ou par personne interposée, l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire prononcée par la juridiction en application du dernier alinéa de l'article L. 1254-2 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 6 000 euros.

Article L1255-12

Dans tous les cas prévus à la présente section, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion,

intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L1255-13

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1253-1 à L. 1253-10 et L. 1253-17, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée, à la porte du siège du groupement et aux portes des entreprises utilisatrices, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

TITRE VI : SALARIÉS DÉTACHÉS TEMPORAIREMENT PAR UNE ENTREPRISE NON ÉTABLIE EN FRANCE

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L1261-1

Les dispositions du présent titre sont applicables sous réserve, le cas échéant, de celles des traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés, et notamment des traités instituant les communautés européennes ainsi que de celles des actes des autorités de ces communautés pris pour l'application de ces traités.

Article L1261-2

Les obligations et interdictions qui s'imposent aux entreprises françaises lorsqu'elles font appel à des prestataires de services, notamment celles relatives au travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, s'appliquent dans les mêmes conditions lorsque les prestations de services sont réalisées par des entreprises établies hors de France détachant du personnel sur le territoire national, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

Article L1261-3

Est un salarié détaché au sens du présent titre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2.

Chapitre II : Conditions de détachement et réglementation applicable

Section 1 : Conditions de détachement.

Article L1262-1

Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Le détachement est réalisé :

1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ;

2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;

3° Soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

Article L1262-2

Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire national peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Article L1262-2-1

I.-L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, adresse une déclaration, préalablement au détachement, à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation.

II.-L'employeur mentionné au I du présent article désigne un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec les agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2

pendant la durée de la prestation.

Article L1262-3

Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque son activité est entièrement orientée vers le territoire national ou lorsqu'elle est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures situées sur le territoire national à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue. Il ne peut notamment se prévaloir de ces dispositions lorsque son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire.

Dans ces situations, l'employeur est assujetti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national.

Section 2 : Réglementation applicable.

Article L1262-4

Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :

1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;

2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;

4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;

5° Exercice du droit de grève ;

6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;

7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;

8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;

9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;

10° Travail illégal.

Article L1262-4-1

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés, dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, vérifie auprès de ce dernier, avant le début du détachement, qu'il s'est acquitté des obligations mentionnées aux I et II de l'article L. 1262-2-1.

Article L1262-4-2

L'article L. 1262-4-1 ne s'applique pas au particulier qui contracte avec un prestataire de services établi hors de France pour son usage personnel, celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de son concubin ou de ses ascendants ou descendants.

Article L1262-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions et modalités d'application des dispositions relevant des matières énumérées à l'article L. 1262-4 ;

2° Les conditions dans lesquelles des formalités déclaratives sont exigées des prestataires étrangers ;

3° Les dispenses de formalités dont ils bénéficient ;

4° Les modalités de désignation et les attributions du représentant mentionné au II de l'article L. 1262-2-1 ;

5° Les modalités selon lesquelles sont effectuées les vérifications prévues à l'article L. 1262-4-1 ;

6° Les modalités de mise en œuvre de l'article L. 1264-3.

Chapitre III : Contrôle.

Article L1263-1

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 et les autorités chargées de la coordination de leurs actions sont habilités à se communiquer réciproquement tous les renseignements et documents nécessaires pour faire appliquer les dispositions du présent titre.

Ils peuvent également communiquer ces renseignements et documents aux agents investis de pouvoirs analogues dans les Etats étrangers et aux autorités chargées de la coordination de leurs actions dans ces Etats.

Article L1263-2

La nature des informations communicables et les conditions dans lesquelles est assurée la protection des données à caractère personnel sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre IV : Amendes administratives.

Article L1264-1

La méconnaissance par l'employeur qui détache un ou plusieurs salariés d'une des obligations mentionnées à l'article L. 1262-2-1 est passible d'une amende administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3.

Article L1264-2

La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre d'une des obligations de vérification mentionnées à l'article L. 1262-4-1 est passible d'une amende administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3, lorsque son cocontractant n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'article L. 1262-2-1.

Article L1264-3

L'amende administrative mentionnée aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2 est prononcée par l'autorité administrative compétente, après constatation par un des agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés aux articles L. 8112-1 et L. 8112-5.

Le montant de l'amende est d'au plus 2 000 € par salarié détaché et d'au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 10 000 €.

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges.

Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.

L'amende est recouvrée comme les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine.

Chapitre V : Actions en justice

Article L1265-1

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application du présent titre en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

TITRE VII : CHÈQUES ET TITRES SIMPLIFIÉS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Chèque emploi-service universel

Section 1 : Objet et modalités de mise en oeuvre.

Article L1271-1

Le chèque emploi-service universel est un titre-emploi ou un titre spécial de paiement permettant à un particulier :

1° Soit de déclarer et, lorsqu'il comporte une formule de chèque régie par le chapitre Ier du titre III du livre Ier du code monétaire et financier, de rémunérer des salariés occupant des emplois entrant dans le champ des services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du présent code ou des assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Soit d'acquitter tout ou partie du montant :

a) Des prestations de services fournies par les organismes agréés ou déclarés au titre des articles L. 7232-1 et L. 7232-1-1 du présent code ;

b) Dans les conditions et les limites fixées par décret, des prestations de services fournies par les organismes et établissements spécialisés mentionnés à l'article L. 1271-10 ;

c) Des prestations de services fournies par les organismes ou personnes mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ;

d) Des prestations de services fournies par les organismes ou les personnes organisant un accueil sans hébergement prévu au même article L. 2324-1 ;

e) Des prestations de services fournies par les personnes organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe ;

f) Des prestations d'aide à domicile délivrées à ses ascendants bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie par des salariés ou des organismes de services à la personne ;

g) Des prestations de transport de voyageurs par taxi financées par les prestations sociales destinées spécifiquement aux personnes âgées ou à mobilité réduite.

Article L1271-2

Lorsqu'il est utilisé en vue de déclarer un salarié, le chèque emploi-service universel ne peut être utilisé qu'avec l'accord de ce dernier, après l'avoir informé sur le fonctionnement de ce dispositif.

Article L1271-3

Les règles relatives à la déclaration du chèque emploi-service universel et aux modalités de transmission aux salariés du document valant bulletin de paie au sens de l'article L. 3243-2 sont fixées par l'article L. 133-8 du code de la sécurité sociale ci-après reproduit :

" Art.L. 133-8.-Le chèque emploi-service universel prévu à l'article L. 1271-1 du code du travail comprend une déclaration en vue du paiement des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle adressée à un organisme de recouvrement du régime général de sécurité sociale désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Lorsque l'employeur bénéficie de l'allocation prévue au I de l'article L. 531-5, et par dérogation aux dispositions du présent alinéa, l'emploi doit être déclaré selon les modalités prévues à l'article L. 531-8.

La déclaration prévue au premier alinéa peut être faite par voie électronique dans les conditions prévues à l'article L. 133-5.

A réception de la déclaration, l'organisme de recouvrement transmet au salarié un document valant bulletin de paie, au sens de l'article L. 3243-2 du code du travail."

Article L1271-4

Pour les salariés dont le nombre d'heures de travail effectuées n'excède pas un seuil fixé par décret, la rémunération portée sur le chèque emploi-service universel inclut une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération brute. Pour l'appréciation des conditions d'ouverture de droits aux prestations sociales, le temps d'emploi effectif indiqué sur la déclaration est majoré à due proportion. Le présent alinéa est applicable également au-delà du seuil précité en cas d'accord entre l'employeur et le salarié.

Le chèque emploi-service universel ne peut être utilisé pour la rémunération directe ou le paiement de prestations réalisées par des salariés qui consacrent tout ou partie de leur temps de travail à une activité contribuant à l'exercice de la profession de leur employeur ou de l'acheteur des prestations, et pour le compte de celui-ci.

Article L1271-5

Pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas

quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13, pour un contrat de travail à durée déterminée, et L. 3123-14, pour un contrat de travail à temps partiel, ou par les articles L. 741-2 et L. 741-9 du code rural et de la pêche maritime.

Pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit.

Article L1271-6

Un autre moyen de paiement peut être utilisé en remplacement du chèque ou du titre spécial de paiement, dans la limite des interdictions de paiement en espèces fixées par les articles L. 112-6 à L. 112-8 du code monétaire et financier.

Article L1271-7

Les prestations sociales obligatoires ou facultatives ayant le caractère de prestations en nature destinées à couvrir tout ou partie du coût des services mentionnés au 1° ou au 2° de l'article L. 1271-1 peuvent être versées sous la forme du chèque emploi-service universel.

Article L1271-8

Les personnes morales de droit public peuvent acquérir des chèques emploi-service universels préfinancés, dans les conditions prévues à l'article L. 1271-12, à un prix égal à leur valeur libératoire augmentée, le cas échéant, d'une commission.

Section 2 : Dispositions financières.

Article L1271-9

Le chèque emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un chèque au sens du chapitre Ier du titre III du livre Ier du code monétaire et financier, est émis par les établissements de crédit ou les institutions ou services énumérés par l'article L. 518-1 du même code qui ont passé une convention avec l'Etat.

Lorsque ce titre-emploi ne comporte pas de formule de chèque, il est délivré par l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales territorialement compétente ou l'organisme de recouvrement du régime général de sécurité sociale mentionné à l'article L. 133-8 du code de la sécurité sociale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1271-10

Le chèque emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement, est émis par des organismes et établissements spécialisés ou les établissements, mentionnés à l'article L. 1271-9, qui ont été habilités dans des conditions déterminées par décret et qui en assurent le remboursement aux personnes mentionnées à l'article L. 1271-1.

Article L1271-11

Tout émetteur de chèque emploiservice universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement, qui n'est pas soumis aux dispositions des articles L. 312-4 à L. 312-18 du code monétaire et financier, se fait ouvrir un compte bancaire ou postal sur lequel sont obligatoirement versés, jusqu'à leur remboursement, les fonds perçus en contrepartie de la cession de ce titre, à l'exclusion de tout autre fonds.

Article L1271-12

Le chèque emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement, peut être préfinancé en tout ou partie par une personne au bénéfice de ses salariés, agents, ayants droit, retraités, administrés, sociétaires, adhérents ou assurés, ainsi que du chef d'entreprise ou, si l'entreprise est une personne morale, de son président, de son directeur général, de son ou ses directeurs généraux délégués, de ses gérants ou des membres de son directoire, dès lors que ce titre peut bénéficier également à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les mêmes règles d'attribution.

Dans ce cas, le titre de paiement comporte lors de son émission une valeur faciale qui ne peut excéder un montant déterminé par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'économie.

La personne qui assure le préfinancement de ces chèques peut choisir d'en réserver l'utilisation à certaines catégories de services au sein des activités mentionnées à l'article L. 1271-1.

Article L1271-13

Le titre spécial de paiement est nominatif. Il mentionne le nom de la personne bénéficiaire.

Un décret peut prévoir les cas dans lesquels :

1° Le titre spécial de paiement est stipulé payable à une personne dénommée, notamment lorsqu'il

est préfinancé par une personne publique ou une personne privée chargée d'une mission de service public ;

2° Le titre spécial de paiement n'est pas nominatif jusqu'à son attribution à son bénéficiaire, en cas d'urgence.

Article L1271-14

Les caractéristiques du chèque emploi-service universel, en tant que titre spécial de paiement, sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'économie.

Article L1271-15

Le chèque emploi-service universel est :

1° Soit encaissable auprès des établissements, institutions et services mentionnés à l'article L. 1271-9 ;

2° Soit remboursable auprès des organismes et établissements habilités mentionnés à l'article L. 1271-10.

Article L1271-15-1

Dans des conditions fixées par décret, les émetteurs perçoivent de la part des personnes morales ou des entrepreneurs individuels rémunérés par chèque emploi-service universel une rémunération relative au remboursement de ces titres.

Par dérogation au premier alinéa, les émetteurs ne perçoivent aucune rémunération pour les prestations visées aux c, d et e du 2° de l'article L. 1271-1.

Section 3 : Contrôle.

Article L1271-16

Les informations relatives aux personnes mentionnées au 1° de l'article L. 1271-1 rémunérées par les chèques emploi-service universels préfinancés dans les conditions définies à l'article L. 1271-12 sont communiquées à l'organisme ou à l'établissement chargé de leur remboursement à seule fin de contrôle du bon usage de ces titres.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ces communications s'opèrent selon des modalités propres à garantir la confidentialité des données. Les personnes concernées sont informées de l'existence de ce dispositif de contrôle.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L1271-17

Des décrets déterminent les modalités d'utilisation et de fonctionnement du chèque emploi-service universel, notamment :

1° Celles relatives à l'encaissement et au remboursement des chèques emploi-service universels et aux obligations de contrôle, de vérification et de vigilance des organismes et établissements émettant ceux qui ont la nature de titre spécial de paiement ;

2° Celles relatives aux chèques emploi-service universels préfinancés pour la rémunération de personnes ou le paiement de services mentionnés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles et aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ;

3° Celles relatives aux chèques emploi-service universels préfinancés pour la rémunération de personnes mentionnées au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime employées par des particuliers pour la mise en état et l'entretien de jardins ;

4° Celles relatives aux échanges d'information entre l'organisme de recouvrement habilité et les organismes ou établissements mentionnés à l'article L. 1271-10 ;

5° Celles relatives aux modalités de fonctionnement du compte prévu par l'article L. 1271-11.

Chapitre II : Chèque-emploi associatif.

Article L1272-1

Un chèque-emploi associatif peut être utilisé par :

1° Les associations à but non lucratif employant neuf salariés au plus ;

2° Les associations de financement électoral mentionnées à l'article L. 52-5 du code électoral quel que soit le nombre de leurs salariés ;

3° Les fondations dotées de la personnalité morale et employant neuf salariés au plus.

Article L1272-2

Le chèque-emploi associatif permet de simplifier les déclarations et paiements des cotisations et contributions dues :

1° Au régime de sécurité sociale ou au régime obligatoire de protection sociale des salariés agricoles ;

2° Au régime d'assurance chômage ;

3° Aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance.

Lorsque ce titre-emploi comprend une formule de chèque, il peut être utilisé pour rémunérer le salarié.

Article L1272-3

Le chèque-emploi associatif ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié.

Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L. 3243-2.

Article L1272-4

Les associations et les fondations utilisant le chèque-emploi associatif sont réputées satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés. Il en va ainsi notamment des formalités suivantes :

1° La déclaration préalable à l'embauche, prévue par l'article L. 1221-10 ;

2° L'inscription sur le registre unique du personnel, prévue par l'article L. 1221-13 ;

3° L'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié, prévues aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 pour les contrats de travail à durée déterminée ;

4° L'établissement d'un contrat de travail écrit et l'inscription des mentions obligatoires, prévues à l'article L. 3123-14, pour les contrats de travail à temps partiel ;

5° Les déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations du revenu de remplacement mentionnées à l'article L. 5421-2.

Article L1272-5

Le chèque-emploi associatif peut être émis et délivré par les établissements de crédit ou par les institutions ou services énumérés à l'article L. 518-1 du code monétaire et financier qui ont passé une convention avec l'Etat. Lorsque ce titre-emploi ne comprend pas de formule de chèque, il est délivré par les organismes de recouvrement du régime général de sécurité sociale mentionnés à l'articleL. 133-8-4 du code de la sécurité sociale.

Chapitre III : Titre Emploi-Service Entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1273-1

Toute entreprise, autre que celles mentionnées à l'article L. 7122-22 ou dont les salariés relèvent du régime des salariés agricoles, répondant aux conditions fixées à l'article L. 1273-2, peut adhérer à un service d'aide à l'accomplissement de ses obligations en matière sociale, proposé par l'organisme habilité par décret et dénommé " Titre Emploi-Service Entreprise ".

Article L1273-2

Le " Titre Emploi-Service Entreprise " ne peut être utilisé qu'en France métropolitaine et par les entreprises :

1° Dont l'effectif n'excède pas neuf salariés, quelle que soit la durée annuelle d'emploi de ces salariés ;

2° Ou qui, quel que soit leur effectif, emploient des salariés dont l'activité dans la même entreprise n'excède pas la limite de cent jours, consécutifs ou non, ou de 700 heures de travail par année civile. Lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse neuf salariés, le service " Titre Emploi-Service Entreprise " ne peut être utilisé qu'à l'égard de ces seuls salariés.

Article L1273-3

Le recours au service " Titre Emploi-Service Entreprise " permet notamment à l'entreprise :

1° D'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés en application du présent code et des stipulations des conventions collectives ainsi que de l'ensemble des cotisations et contributions créées par la loi et des cotisations et contributions conventionnelles rendues obligatoires par celle-ci ;

2° De souscrire, dans les conditions mentionnées à l'article L. 133-5 du code de la sécurité sociale, les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales qui doivent être adressées aux organismes gérant les régimes mentionnés au même code, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code et, le cas échéant, aux caisses de congés payés mentionnées à l'article L. 3141-30 du même code.

Article L1273-4

A partir des informations dont il dispose, l'organisme habilité pour recouvrer les cotisations et les contributions dues au titre de l'emploi du salarié délivre à l'employeur, pour remise au salarié, un bulletin de paie qui est réputé remplir les conditions prévues à l'article L. 3243-2. Par dérogation, un décret peut préciser les cas dans lesquels le bulletin de paie est délivré au salarié.

Article L1273-5

L'employeur qui utilise le " Titre Emploi-Service Entreprise " est réputé satisfaire, par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments du titre emploi qui leur sont respectivement

destinés, aux formalités suivantes :

1° Les règles d'établissement du contrat de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 1221-1 ;

2° La déclaration préalable à l'embauche prévue par l'article L. 1221-10 ;

3° La délivrance d'un certificat de travail prévue à l'article L. 1234-19 ;

4° L'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié, prévus aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 pour les contrats de travail à durée déterminée ;

5° L'établissement d'un contrat de travail écrit et l'inscription des mentions obligatoires, prévus à l'article L. 3123-14, pour les contrats de travail à temps partiel.

Article L1273-6

L'employeur ayant recours au " Titre Emploi-Service Entreprise " peut donner mandat à un tiers en vue d'accomplir les formalités correspondantes.

Article L1273-7

Les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE III : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET LE DROIT DISCIPLINAIRE

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre unique.

Article L1311-1

Les dispositions du présent livre sont applicables dans les établissements des employeurs de droit privé.

Elles s'appliquent également dans les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Article L1311-2

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins vingt salariés.

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

TITRE II : RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Chapitre Ier : Contenu et conditions de validité.

Article L1321-1

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

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Article L1321-2

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

Article L1321-3

Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Article L1321-4

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

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

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

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

Article L1321-5

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ainsi qu'à l'inspection du travail.

Article L1321-6

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Chapitre II : Contrôle administratif et juridictionnel

Section 1 : Contrôle administratif.

Article L1322-1

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6.

Article L1322-2

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.

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

Article L1322-3

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

La décision prise sur ce recours est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Section 2 : Contrôle juridictionnel.

Article L1322-4

Lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une disposition contraire aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Chapitre III : Dispositions pénales.

TITRE III : DROIT DISCIPLINAIRE

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Sanction disciplinaire.

Article L1331-1

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

Article L1331-2

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

Chapitre II : Procédure disciplinaire

Section 1 : Garanties de procédure.

Article L1332-1

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Article L1332-2

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les

explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Article L1332-3

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

Section 2 : Prescription des faits fautifs.

Article L1332-4

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

Article L1332-5

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

Chapitre III : Contrôle juridictionnel.

Article L1333-1

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1333-2

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

Article L1333-3

Lorsque la sanction contestée est un licenciement les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables.

Dans ce cas, le conseil de prud'hommes applique les dispositions relatives à la contestation des irrégularités de licenciement prévues par le chapitre V du titre III du livre II.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L1334-1

Le fait d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1331-2 est puni d'une amende de 3 750 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE IV : LA RÉSOLUTION DES LITIGES - LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

TITRE Ier : ATTRIBUTIONS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Chapitre Ier : Compétence en raison de la matière.

Article L1411-1

Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

Article L1411-2

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.

Article L1411-3

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail.

Article L1411-4

Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour

connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite.

Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Article L1411-5

Le conseil de prud'hommes donne son avis sur les questions que lui pose l'autorité administrative.

Article L1411-6

Lorsqu'un organisme se substitue habituellement aux obligations légales de l'employeur, il peut être mis en cause aux côtés de celui-ci en cas de litige entre l'employeur et les salariés qu'il emploie.

Chapitre II : Compétence territoriale.

TITRE II : INSTITUTION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L1421-1

Le conseil de prud'hommes est une juridiction élective et paritaire.

Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

Chapitre II : Institution.

Article L1422-1

Il est créé au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Le ressort du conseil, s'il est unique, s'étend à l'ensemble de celui du tribunal de grande instance.

Pour des raisons d'ordre géographique, économique ou social, plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être créés dans le ressort d'un tribunal de grande instance.

Article L1422-2

Les aérodromes dont l'emprise s'étend sur le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être rattachés par décret au ressort de l'un d'eux pour l'application des dispositions concernant la compétence territoriale en matière prud'homale.

Article L1422-3

Des décrets en Conseil d'Etat portent création ou suppression des conseils de prud'hommes et fixation, modification ou transfert de leur ressort et de leur siège.

Chapitre III : Organisation et fonctionnement

Section 1 : Sections.

Article L1423-1

Le conseil de prud'hommes est divisé en sections autonomes.

Il comporte une formation commune de référé.

Article L1423-2

Un décret fixe, pour chaque conseil de prud'hommes, le nombre de conseillers à élire par collège dans les différentes sections.

Section 2 : Président et vice-président.

Article L1423-3

Les conseillers prud'hommes réunis en assemblée générale, en assemblée de section, en assemblée de chambre, sous la présidence du doyen d'âge, élisent parmi eux un président et un vice-président.

Article L1423-4

Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.

Lorsque le président est choisi parmi les conseillers prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les conseillers prud'hommes employeurs, et réciproquement.

Article L1423-5

Les conseillers prud'hommes salariés élisent un président ou un vice-président ayant la qualité de salarié.

Les conseillers prud'hommes employeurs élisent un président ou un vice-président ayant la qualité d'employeur.

Le vote par mandat est possible. Toutefois, un conseiller ne peut détenir qu'un seul mandat.

Article L1423-6

Le président et le vice-président sont élus pour une année. Ils sont rééligibles sous la condition d'alternance prévue à l'article L. 1423-4.

Ils restent en fonction jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Article L1423-7

Les dispositions des articles L. 1423-4 et L. 1423-6 sont applicables aux présidents et vice-présidents de section et de chambre.

Section 3 : Difficultés de constitution et de fonctionnement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1423-8

Lorsqu'un conseil de prud'hommes ne peut se constituer ou ne peut fonctionner, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, désigne un autre conseil de prud'hommes ou, à défaut, un tribunal d'instance pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes ou dont ce conseil aurait dû être ultérieurement saisi.

Article L1423-9

Lorsqu'il a été fait application de l'article L. 1423-8 et que le conseil de prud'hommes normalement compétent est de nouveau en mesure de fonctionner, le premier président de la cour d'appel, saisi dans les mêmes conditions, constate cet état de fait et fixe la date à compter de laquelle les affaires seront à nouveau portées devant ce conseil.

Le premier président précise également la date à compter de laquelle les affaires qui ont été provisoirement transférées à un autre conseil de prud'hommes ou à un tribunal d'instance seront soumises au conseil de prud'hommes compétent pour en connaître.

Article L1423-10

Lorsque le président du conseil de prud'hommes constate une difficulté provisoire de fonctionnement d'une section, il peut, après avis conforme du vice-président, sous réserve de l'accord des intéressés, affecter temporairement les conseillers prud'hommes d'une section à une autre section pour connaître des litiges relevant de cette dernière. Ces affectations sont prononcées pour une durée de six mois renouvelable deux fois dans les mêmes conditions.

A défaut de décision du président du conseil de prud'hommes ou lorsque le vice-président a émis un avis négatif, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, peut constater la difficulté de fonctionnement et procéder lui-même, après accord des intéressés, aux affectations temporaires mentionnées au premier alinéa.

Les décisions d'affectation temporaire en cas de difficultés de fonctionnement sont prises par ordonnance non susceptible de recours.

Article L1423-11

En cas d'interruption durable de son fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, le conseil de prud'hommes peut être dissous par décret motivé.

Dans ce cas, les nouvelles élections ont lieu dans un délai de deux mois à partir de la parution du décret de dissolution. Les fonctions des membres ainsi élus prennent fin en même temps que celles

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

des membres des autres conseils de prud'hommes.

Jusqu'à l'installation du nouveau conseil, les litiges sont portés devant le conseil de prud'hommes le plus proche du domicile du demandeur dans le même ressort de cour d'appel ou, à défaut, devant le tribunal d'instance.

Section 4 : Bureau de conciliation, bureau de jugement et formation de référé.

Article L1423-12

Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement.

Article L1423-13

Le bureau de conciliation et la formation de référé se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.

Section 5 : Dépenses du conseil de prud'hommes.

Article L1423-14

Le local nécessaire au conseil de prud'hommes est fourni par le département dans lequel il est établi.

Toutefois, lorsqu'une commune a mis un local à la disposition du conseil de prud'hommes, elle ne peut le reprendre, sauf à la demande expresse du département dans lequel le conseil est établi.

Article L1423-15

Les dépenses de personnel et de fonctionnement du conseil de prud'hommes sont à la charge de l'Etat.

Section 6 : Dispositions d'application.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1423-16

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

TITRE III : CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRUD'HOMIE

Chapitre unique.

Article L1431-1

Le Conseil supérieur de la prud'homie, organisme consultatif, siège auprès du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail.

En font partie, outre les représentants des ministères intéressés, des représentants, en nombre égal, des organisations syndicales et des organisations professionnelles représentatives au plan national.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les attributions ainsi que les règles d'organisation et de fonctionnement du Conseil supérieur de la prud'homie.

Article L1431-2

L'employeur laisse aux salariés de son entreprise, membres du Conseil supérieur de la prud'homie, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif au sens de l'article L. 1442-6.

L'exercice des fonctions de membre du Conseil supérieur de la prud'homie par un salarié ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

TITRE IV : CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Chapitre Ier : Élection

Section 1 : Electorat et listes électorales

Sous-section 1 : Electorat

Paragraphe 1 : Electeurs.

Article L1441-1

Sont électeurs les salariés, les employeurs ainsi que les personnes à la recherche d'un emploi inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, à l'exclusion de celles à la recherche de leur premier emploi, âgés de seize ans accomplis et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les électeurs sont inscrits sur les listes électorales selon le collège, la section et la commune auxquels ils sont rattachés.

Article L1441-2

Nul ne peut être inscrit sur plus d'une liste électorale prud'homale communale et dans plus d'un collège et plus d'une section.

En cas d'appartenance aux deux collèges en raison de la double qualité d'employeur et de salarié, l'inscription est faite dans le collège correspondant à l'activité principale de l'électeur.

Paragraphe 2 : Collèges électoraux.

Article L1441-3

Sont électeurs dans le collège des salariés :

1° Les salariés non mentionnés à l'article L. 1441-6 ;

2° Les cadres ne détenant pas la délégation particulière d'autorité mentionnée à l'article L. 1441-4 ;

3° Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ;

4° Les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées à l'article L. 1441-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1441-4

Sont électeurs dans le collège des employeurs :

1° Les personnes employant pour leur compte ou pour le compte d'autrui un ou plusieurs salariés ;

2° Les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur.

Article L1441-5

Les artisans, commerçants et agriculteurs peuvent donner mandat, par écrit, à leur conjoint collaborateur mentionné au répertoire des métiers, au registre du commerce et des sociétés ou au registre de protection sociale agricole, de se substituer à eux en vue de l'inscription sur la liste électorale.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

Paragraphe 3 : Section et commune d'inscription.

Article L1441-6

Sont électeurs dans la section de l'encadrement :

1° Les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;

2° Les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ;

3° Les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ;

4° Les voyageurs, représentants ou placiers.

Article L1441-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° La section d'inscription des électeurs autres que ceux de la section d'encadrement ;

2° La commune d'inscription des électeurs.

Sous-section 2 : Etablissement des listes électorales.

Article L1441-8

L'employeur déclare les salariés qu'il emploie sur la déclaration annuelle des données sociales qu'il établit pour les organismes ou caisses de sécurité sociale ainsi que les caisses de la mutualité sociale agricole dans des conditions fixées par voie réglementaire.

A défaut, la déclaration est accomplie dans les cas et selon les modalités fixés par décret.

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, l'employeur déclare ses salariés par unité géographiquement individualisée.

Article L1441-9

L'employeur met à la disposition des salariés de l'établissement, des délégués du personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux, à des fins de consultation et de vérification, les données relatives à l'inscription sur les listes électorales prud'homales de chacun des salariés dans les conditions déterminées par décret.

Article L1441-10

Les employeurs non salariés au sens de l'article L. 1441-4 se déclarent volontairement selon des modalités déterminées par décret.

Article L1441-11

Les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées à l'article L. 1441-1 font part de leur volonté d'être inscrites sur les listes électorales dans des conditions déterminées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1441-12

Par dérogation à leurs obligations relatives au secret professionnel, les organismes ou caisses de sécurité sociale ainsi que les caisses de la mutualité sociale agricole communiquent aux services du ministre chargé du travail, aux seules fins de constitution des listes électorales prud'homales, les fichiers des entreprises ou établissements employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données prud'homales relatives à ces salariés.

La Commission nationale de l'informatique et des libertés contrôle l'exploitation des listes établies sur documents informatisés.

Article L1441-13

La liste électorale est établie par le maire assisté, au-delà d'un seuil d'électeurs inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune lors des dernières élections générales, d'une commission.

Les employeurs laissent aux salariés de leur entreprise désignés membres de la commission le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif au sens de l'article L. 1442-6. La participation d'un salarié à cette commission ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Le seuil d'électeurs et la composition de la commission sont déterminés par décret.

Sous-section 3 : Contestation d'une inscription.

Article L1441-14

A compter du dépôt de la liste électorale arrêtée par le maire et jusqu'à la date de clôture fixée par l'autorité administrative, tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné peut saisir le maire de la commune sur la liste de laquelle il est ou devrait être inscrit d'une contestation concernant son inscription ou l'inscription d'un autre électeur ou d'un ensemble d'électeurs.

Le mandataire d'une liste de candidats relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée bénéficie du même droit.

Les demandes concernant un autre électeur ou un ensemble d'électeurs sont formées sans avoir à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés, dès lors qu'ils en ont été avertis et n'ont pas déclaré s'y opposer.

La décision du maire prise sur ces demandes peut être contestée par les auteurs du recours gracieux,

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

devant le juge judiciaire qui statue en dernier ressort.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions.

Article L1441-15

A compter de la date de clôture de la liste électorale et jusqu'au jour du scrutin, les contestations tendant à l'inscription ou à la modification du collège, de la section ou de la commune d'inscription, qu'elles concernent un seul électeur ou un ensemble d'électeurs, sont portées devant le juge judiciaire.

Le juge statue, en dernier ressort, jusqu'au jour du scrutin.

Les contestations peuvent être présentées, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, par :

1° L'autorité administrative ;

2° Le procureur de la République ;

3° Tout électeur ;

4° Le mandataire d'une liste, lequel n'a pas à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés dès lors qu'ils ont été avertis et n'ont pas déclaré s'y opposer.

Section 2 : Candidatures

Sous-section 1 : Eligibilité.

Article L1441-16

Sont éligibles, à condition d'avoir la nationalité française, d'être âgées de vingt et un ans au moins et de n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance, incapacité relative à leurs droits civiques :

1° Les personnes inscrites sur les listes électorales prud'homales ;

2° Les personnes remplissant les conditions requises pour y être inscrites ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les personnes ayant été inscrites au moins une fois sur les listes électorales prud'homales, dès lors qu'elles ont cessé d'exercer l'activité au titre de laquelle elles ont été inscrites depuis moins de dix ans.

Article L1441-17

Nul ne peut être :

1° Membre de plus d'un conseil de prud'hommes ;

2° Candidat dans plus d'un conseil de prud'hommes, ni dans une section d'une nature autre que celle au titre de laquelle il est inscrit, a été inscrit ou remplit les conditions pour être inscrit sur les listes électorales prud'homales ;

3° Candidat sur plus d'une liste.

Article L1441-18

Les candidats relevant des 1° et 2° de l'article L. 1441-16 sont éligibles dans la section du conseil de prud'hommes dans laquelle ils sont inscrits ou remplissent les conditions pour être inscrits, ou dans la section de même nature du ou des conseils limitrophes.

Les candidats relevant du 3° de l'article L. 1441-16 sont éligibles dans la section du conseil de prud'hommes dans laquelle ils ont été inscrits, dans la section de même nature du ou des conseils limitrophes ou dans celle du conseil dans le ressort duquel est situé leur domicile.

Les notions de " conseil " et de " conseil limitrophe " s'apprécient, en ce qui concerne la section de l'agriculture, en fonction du ressort de cette section défini par application des articles L. 1422-1 et L. 1423-1.

Article L1441-19

Les conditions d'éligibilité des candidats s'apprécient à la date du scrutin.

Article L1441-20

Le conseiller prud'homme déclaré déchu est inéligible.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1441-21

Le conseiller prud'homme élu, qui refuse de se faire installer ou est déclaré démissionnaire d'office, est inéligible pendant un délai de cinq ans à partir de son refus ou de la décision du tribunal qui le déclare démissionnaire.

Sous-section 2 : Liste des candidats.

Article L1441-22

La déclaration de candidature résulte du dépôt d'une liste à la préfecture dans des conditions déterminées par décret.

Article L1441-23

Ne sont pas recevables :

1° Les listes présentées soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation ou identité sexuelle, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ou les convictions religieuses ;

2° Les listes qui ne respectent pas le principe de la parité de la juridiction prud'homale.

Article L1441-24

Nul ne peut présenter des listes de candidats simultanément dans les deux collèges d'un même conseil de prud'hommes ou de conseils de prud'hommes différents.

Article L1441-25

Aucune liste ne peut comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de postes à pourvoir, ni supérieur au double du nombre de postes à pourvoir.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1441-26

Ne peuvent être enregistrées par l'autorité administrative les déclarations de candidatures qui ne respectent pas la condition fixée par l'article L. 1441-25 et les conditions de régularité déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L1441-27

Le mandataire de la liste notifie à l'employeur le ou les noms des salariés de son entreprise qu'il entend présenter sur sa liste de candidats. Cette notification ne peut intervenir plus de trois mois avant le début de la période de dépôt de la liste des candidatures à la préfecture.

Sous-section 3 : Constatation de l'inéligibilité.

Article L1441-28

La constatation par le juge, avant le scrutin, de l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats sur une liste rend cette liste irrégulière dès lors qu'elle a pour effet de réduire le nombre de candidats de la liste à un nombre inférieur au nombre de postes à pourvoir.

Section 3 : Scrutin

Sous-section 1 : Organisation du scrutin.

Article L1441-29

L'élection générale des conseillers prud'hommes a lieu au scrutin de liste, à une date unique pour l'ensemble des conseils de prud'hommes, déterminée par décret.

Article L1441-30

L'élection des conseillers prud'hommes a lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, sans panachage ni vote préférentiel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sur chaque liste, les sièges sont attribués aux candidats d'après l'ordre des présentations.

Article L1441-31

Les électeurs salariés inscrits dans chaque section élisent, par section, les conseillers prud'hommes salariés.

Les électeurs employeurs inscrits dans chaque section élisent soit les conseillers de leur section, soit ceux de la section de l'encadrement.

Article L1441-32

Le scrutin a lieu pendant le temps de travail, soit à la mairie, soit dans un local proche du lieu de travail.

Les conditions de déroulement du scrutin sont déterminées par décret.

Article L1441-33

Les règles établies par les articles L. 10, L. 61 et L. 67 du code électoral s'appliquent aux opérations électorales pour les conseils de prud'hommes.

Sous-section 2 : Vote.

Article L1441-34

L'employeur autorise les salariés à s'absenter afin de leur permettre de participer au scrutin. Cette absence ne donne lieu à aucune diminution de rémunération.

Il laisse aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre des élections prud'homales, en tant que mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif conformément aux dispositions de l'article L. 1442-6.

L'exercice des fonctions de mandataire de liste, d'assesseur ou de délégué de liste, par un salarié, ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. Les délégués syndicaux appelés à exercer ces fonctions sont autorisés à utiliser à cet effet le crédit d'heures dont

ils disposent au titre de leur mandat.

Article L1441-35

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les suffrages peuvent être recueillis par correspondance.

Sous-section 3 : Elections complémentaires.

Article L1441-36

Il est procédé à des élections complémentaires, selon les modalités prévues à la présente section, en cas d'augmentation de l'effectif d'une section d'un conseil de prud'hommes, dans les six mois suivant la parution du décret modifiant la composition du conseil.

Il peut également être procédé à des élections complémentaires, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, lorsque les élections générales n'ont pas permis de constituer la section ou de la compléter ou lorsqu'un ou plusieurs conseillers ont refusé de se faire installer ou ont cessé leurs fonctions et qu'il n'a pas été possible de pourvoir aux vacances par application de l'article L. 1442-4.

Article L1441-37

Les fonctions des membres élus à la suite d'une élection complémentaire prennent fin en même temps que celles des autres membres du conseil de prud'hommes.

Article L1441-38

Il n'est pourvu aux vacances qu'à l'occasion du prochain scrutin général s'il a déjà été procédé à une élection complémentaire, sauf dans le cas où il a été procédé à une augmentation des effectifs.

La section fonctionne dès lors que le nombre de ses membres est au moins égal à la moitié du nombre total de ceux dont elle est composée et à condition que la composition paritaire des différentes formations appelées à connaître des affaires soit respectée.

Sous-section 4 : Contestation du scrutin.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1441-39

Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du juge judiciaire qui statue en dernier ressort.

Article L1441-40

Les contestations peuvent être présentées devant le juge judiciaire, avant ou après le scrutin, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, par :

1° L'autorité administrative ;

2° Le procureur de la République ;

3° Tout électeur ;

4° Toute personne éligible ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée.

Chapitre II : Statut des conseillers prud'hommes

Section 1 : Formation.

Article L1442-1

L'Etat organise, dans des conditions déterminées par décret, la formation des conseillers prud'hommes et en assure le financement.

Article L1442-2

Les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande dès leur élection et pour les besoins de leur formation, des autorisations d'absence, dans la limite de six semaines par mandat, pouvant être fractionnées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions de l'article L. 3142-12 sont applicables à ces autorisations.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 6331-1.

Section 2 : Exercice du mandat.

Article L1442-3

Les conseillers prud'hommes sont élus pour cinq ans. Ils sont rééligibles.

Lorsque le mandat des prud'hommes sortants vient à expiration avant la période fixée pour l'installation de leurs successeurs, ils restent en fonctions jusqu'à cette installation.

Article L1442-4

Les candidats placés sur une liste immédiatement après le dernier candidat élu sont appelés à remplacer les conseillers élus sur cette liste dont le siège deviendrait vacant. Cette disposition est applicable à l'inéligibilité d'un élu.

Article L1442-5

Les employeurs laissent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L1442-6

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages correspondants.

La demande de remboursement aux employeurs des salaires maintenus aux conseillers

prud'hommes du collège salarié, ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents, est adressée au greffe du conseil de prud'hommes au plus tard dans l'année civile qui suit l'année de l'absence du salarié de l'entreprise. A défaut, la demande de remboursement est prescrite.

Article L1442-7

Le salarié membre d'un conseil de prud'hommes, travaillant en service continu ou discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un temps de repos minimum.

Article L1442-8

Les fonctions de conseiller prud'homme sont gratuites vis-à-vis des parties.

Article L1442-9

Les articles 4 et 5 du code civil et 434-7-1 du code pénal sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.

Article L1442-10

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs.

Section 3 : Discipline et protection

Sous-section 1 : Discipline.

Article L1442-11

L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs.

Si ce fait est reconnu par les juges chargés de statuer sur la validité des opérations électorales, il

entraîne de plein droit l'annulation de l'élection de celui qui s'en est rendu coupable ainsi que son inéligibilité.

Si la preuve n'en est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne la déchéance de l'intéressé dans les conditions prévues aux articles L. 1442-13 et L. 1442-14.

Article L1442-12

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

Article L1442-13

Tout conseiller prud'homme manquant gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant la section ou la chambre pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette procédure appartient au président du conseil de prud'hommes et au procureur de la République.

Article L1442-14

Les peines applicables aux conseillers prud'hommes sont :

1° La censure ;

2° La suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois ;

3° La déchéance.

La censure et la suspension sont prononcées par arrêté ministériel. La déchéance est prononcée par décret.

Article L1442-15

Le conseiller prud'homme ayant fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques est déchu de plein droit de ses fonctions à la date de la condamnation devenue définitive.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1442-16

Sur proposition du premier président de la cour d'appel et du procureur général près de cette cour, le ministre de la justice, saisi d'une plainte ou informé de faits de nature à entraîner des poursuites pénales contre un conseiller prud'homme, peut suspendre l'intéressé de ses fonctions pour une durée qui ne peut excéder six mois.

Il est fait application de la procédure prévue à l'article L. 1442-13.

Article L1442-17

Le conseiller prud'homme qui refuse de se faire installer ou qui a été soit déclaré démissionnaires soit déchu de ses fonctions peut d'office ou sur sa demande être relevé des incapacités prévues par les articles L. 1441-20 et L. 1441-21.

Article L1442-18

Les demandes en relèvement d'incapacité sont adressées au ministre de la justice. Elles ne sont recevables que s'il s'est écoulé un délai d'un an depuis le refus d'installation ou la démission, ou de cinq ans à partir de la déchéance.

Toute demande rejetée après un examen au fond ne peut être renouvelée qu'après un nouveau délai d'un an dans le premier cas et de cinq ans dans le second.

Le relèvement est prononcé par décret.

Sous-section 2 : Protection.

Article L1442-19

L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux activités mentionnées aux articles L. 1442-2 et L. 1442-5 ne peuvent être une cause de sanction ou de rupture du contrat de travail.

Le licenciement du conseiller prud'homme est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue par le livre IV de la deuxième partie.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Dispositions pénales.

Article L1443-1

Les peines prévues par les articles L. 87, L. 92, L. 93, L. 113 à L. 116 du code électoral s'appliquent aux opérations électorales pour les conseils de prud'hommes.

Les dispositions de l'article L. 86 de ce code sont en outre applicables à toute personne qui a réclamé et obtenu une inscription sur deux ou plusieurs listes électorales.

Article L1443-2

Le fait d'ordonner, d'organiser ou de participer à la collecte des enveloppes contenant des bulletins de vote lors de l'élection des conseillers prud'hommes est puni des peines prévues à l'article L. 116 du code électoral.

Article L1443-3

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la libre désignation des candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, soit à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme, notamment par la méconnaissance des articles L. 1442-2, L. 1442-5 à L. 1442-7 et L. 1442-10, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE V : PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L1451-1

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Chapitre II : Saisine du conseil de prud'hommes et recevabilité des demandes.

Chapitre III : Assistance et représentation des parties.

Article L1453-1

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à agir devant lui.

Article L1453-2

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale, si elles sont par ailleurs conseillers prud'hommes, ne peuvent pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant la section ou, lorsque celle-ci est divisée en chambres, devant la chambre à laquelle elles appartiennent.

Ces mêmes personnes ne peuvent assister ou représenter les parties devant la formation de référé du conseil de prud'hommes si elles ont été désignées par l'assemblée générale de ce conseil pour tenir les audiences de référé.

Article L1453-3

Le président et le vice-président du conseil de prud'hommes ne peuvent pas assister ou représenter les parties devant les formations de ce conseil.

Article L1453-4

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 2311-1 d'au moins onze salariés, les salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et désignés par les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée ne pouvant excéder dix heures par mois.

Ce temps n'est pas rémunéré comme temps de travail. Il est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son

ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre IV : Conciliation et jugement

Section 1 : Mise en état de l'affaire.

Article L1454-1

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 communiquent aux conseillers rapporteurs, sur la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'oeuvre dont ils disposent.

Section 2 : Départage.

Article L1454-2

En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de conciliation, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes ou le juge d'instance désigné par le premier président en application du dernier alinéa. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois.

Le premier président de la cour d'appel désigne chaque année les juges chargés de ces fonctions, que le ressort du conseil comprenne un ou plusieurs tribunaux d'instance.

En cas de pluralité de conseils de prud'hommes dans le ressort d'un tribunal de grande instance, le premier président de la cour d'appel peut, si l'activité le justifie, désigner les juges du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du tribunal de grande instance.

Article L1454-3

Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il est remplacé dans les limites et selon les modalités déterminées par décret.

Article L1454-4

Si, lors de l'audience de départage, le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge départiteur statue dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Section 3 : Demande de requalification en contrat de travail d'une convention de stage

Article L1454-5

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification en contrat de travail d'une convention de stage mentionnée à l'article L. 124-1 du code de l'éducation, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Chapitre V : Référé.

Chapitre VI : Litiges en matière de licenciements pour motif économique.

Article L1456-1

En cas de litige portant sur les licenciements pour motif économique, la section ou la chambre statue en urgence selon des modalités et dans des délais déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre VII : Récusation.

Article L1457-1

Le conseiller prud'homme peut être récusé :

1° Lorsqu'il a un intérêt personnel à la contestation, le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale ne constituant pas cet intérêt personnel ;

2° Lorsqu'il est conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, parent ou allié jusqu'au degré de cousin germain inclusivement d'une des parties ;

3° Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre lui et une des parties ou son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ses parents ou alliés en ligne directe ;

4° S'il a donné un avis écrit dans l'affaire ;

5° S'il est employeur ou salarié de l'une des parties en cause.

TITRE VI : VOIES DE RECOURS

Chapitre Ier : Appel.

Chapitre II : Pourvoi en cassation.

Article L1462-1

Les jugements des conseils de prud'hommes sont susceptibles d'appel.

Toutefois, ils statuent en dernier ressort en dessous d'un taux fixé par décret.

Chapitre III : Opposition.

TITRE VII : PRESCRIPTION DES ACTIONS EN JUSTICE

Chapitre unique

Article L1471-1

Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment

ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique.

Article L1511-1

Dans la présente partie et sous réserve, le cas échéant, des dispositions du présent livre, les mots : " national ", " nationales ", " nationaux ", " France ", " territoire français ", " sol français ", " ensemble du territoire " ou " ensemble du territoire national " visent les départements de métropole, de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion ainsi que Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Lorsque les dispositions de la présente partie prévoient une sanction pénale d'interdiction du territoire français, cette interdiction s'applique sur l'ensemble du territoire de la République française.

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L1521-1

Les dispositions de la présente partie s'appliquent dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, sous réserve des adaptations prévues par le présent titre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1521-2

Pour l'application de la présente partie dans les départements d'outre-mer et en l'absence de mention particulière spécifique à ces collectivités, les références à la caisse régionale d'assurance maladie sont remplacées par celles de la caisse générale de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer.

Article L1521-3

Pour l'application de la présente partie à Saint-Pierre-et-Miquelon et en l'absence de mention particulière spécifique à cette collectivité :

1° Les attributions dévolues au préfet, dans la région ou dans le département, sont exercées par le représentant de l'Etat ;

2° Les attributions dévolues au conseil régional ou à son président sont exercées par le conseil général de Saint-Pierre-et-Miquelon ou par son président ;

3° Les attributions dévolues au tribunal d'instance, au tribunal de grande instance, à leurs présidents ou à leurs greffes sont attribuées au tribunal de première instance, à son président ou à son greffe ;

4° Les attributions dévolues au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer sont exercées par le chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

5° Les références au code général des impôts sont remplacées par les références équivalentes du code des impôts de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

6° Les références au département ou à la région sont remplacées par celles de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

7° Les références à la caisse régionale d'assurance maladie sont remplacées par celles de la caisse de prévoyance sociale.

Article L1521-4

Pour l'application de la présente partie à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin et en l'absence de mention particulière spécifique à l'une ou l'autre de ces collectivités :

1° Les attributions dévolues au préfet, dans la région ou dans le département, sont exercées par le

représentant de l'Etat dans chacune de ces collectivités ;

2° Les attributions dévolues au conseil régional ou à son président et au conseil général ou à son président sont exercées par le conseil territorial ou par son président ;

3° Les références au département ou à la région sont remplacées par des références à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;

4° Les références à la caisse régionale d'assurance maladie sont remplacées par des références à la caisse générale de sécurité sociale.

Chapitre II : Chèque emploi-service universel et titre de travail simplifié

Section 1 : Chèque emploi-service universel.

Article L1522-1

Les dispositions des articles L. 1271-1 à L. 1271-16 relatives au chèque emploi-service universel s'appliquent dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article L1522-2

Les modalités d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Section 2 : Titre de travail simplifié.

Article L1522-3

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, un titre de travail simplifié est créé pour assurer la rémunération et pour la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales.

Article L1522-4

Les dispositions de la présente section s'appliquent, lorsqu'ils emploient moins de onze salariés :

1° Aux employeurs de droit privé ;

2° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

3° Aux établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Article L1522-5

L'activité des personnes mentionnées à l'article L. 1522-4 est réputée être salariée.

Lorsque cette activité excède, pour la même personne, dans la même entreprise, cent jours, consécutifs ou non, par année civile, le contrat de travail est réputé être à durée indéterminée à compter du premier jour de dépassement de cette limite.

Article L1522-6

Le titre de travail simplifié ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié.

Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévu par l'article L. 3243-2.

La rémunération portée sur le titre de travail simplifié inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération totale brute, sauf application du régime des professions affiliées aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30 ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article L1522-7

L'embauche du salarié ne peut intervenir qu'après que l'employeur a satisfait à l'obligation de déclaration préalable prévue à l'article L. 1221-10.

Article L1522-8

L'employeur et le salarié qui utilisent le titre de travail simplifié sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou l'autre par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13, relatifs au contrat de travail à durée déterminée, et par les articles L. 3123-14 et L. 3123-15, relatifs au contrat de travail à temps partiel, ainsi qu'aux déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations du revenu de remplacement mentionnées à l'article L. 5421-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1522-9

Le titre de travail simplifié est émis et délivré par les établissements de crédit ou par les institutions ou services mentionnés à l'article L. 518-1 du code monétaire et financier, dans le cadre de la convention conclue avec l'Etat prévue à l'article L. 1271-9.

Article L1522-10

Les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi dues au titre des rémunérations versées aux salariés mentionnés à l'article L. 1522-4 sont calculées sur une base forfaitaire réduite et font l'objet d'un versement unique à la caisse générale de sécurité sociale.

Par dérogation, ces cotisations peuvent être calculées, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, sur les rémunérations réellement versées au salarié.

Elles sont calculées sur les rémunérations réellement versées au salarié dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

Article L1522-11

Nonobstant les dispositions de l'article L. 242-5 du code de la sécurité sociale, le taux de cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est fixé chaque année par décret uniformément, quelle que soit la catégorie de risques dont relève l'établissement.

Article L1522-12

Les modalités d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre III : Le conseil de prud'hommes.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANçAISES

Chapitre Ier : Formation et exécution du contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L1531-1

Le contrat de travail des salariés des entreprises établies dans un département de métropole, dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et exerçant leur activité à Mayotte ou à Wallis et Futuna est régi par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'entreprise qui les emploie pendant une durée maximum de vingt-quatre mois.

Article L1531-2

Le contrat de travail des salariés mentionnés à l'article L. 1531-1 est écrit.

Il prévoit les modalités selon lesquelles le salarié est indemnisé des dépenses auxquelles l'exposent sa venue, son séjour dans le pays ou lieu de son emploi et son retour à sa résidence habituelle. Il prévoit également la prise en charge par l'employeur des frais occasionnés au salarié et, le cas échéant, à sa famille par sa prise de congé dès lors que l'intéressé a exercé son activité pendant au moins douze mois.

Le contrat de travail est remis au salarié, sauf impossibilité majeure, au plus tard huit jours avant la date de son départ vers son lieu de travail.

Article L1531-3

L'article L. 1226-1 est applicable aux salariés d'une entreprise ou d'un établissement situé en métropole ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon qui ont été soignés à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Chapitre II : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Article L1532-1

Lorsque les salariés et les entreprises interviennent dans les collectivités de la République française exclues du champ d'application géographique défini à l'article L. 1511-1, les dispositions de l'article L. 1231-5 sont applicables au salarié mis, par la société mère au service de laquelle il était précédemment engagé et dont le siège social est situé dans un département métropolitain, un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, à la disposition d'une filiale établie à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises et à laquelle il est lié par un contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE Ier : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre unique.

Article L2111-1

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

Article L2111-2

Les dispositions du présent livre s'appliquent sans préjudice d'autres droits accordés aux syndicats par des lois particulières.

TITRE II : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Chapitre Ier : Critères de représentativité.

Article L2121-1

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs

suivants :

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;

6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Article L2121-2

S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'un syndicat ou d'une organisation professionnelle autre que ceux affiliés à l'une des organisations représentatives au niveau national, l'autorité administrative diligente une enquête.

L'organisation intéressée fournit les éléments d'appréciation dont elle dispose.

Chapitre II : Syndicats représentatifs.

Section 1 : Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement

Article L2122-1

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Article L2122-2

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2122-3

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste.A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

Article L2122-3-1

Lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L. 2121-1.

Section 2 : Représentativité syndicale au niveau du groupe

Article L2122-4

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle

Article L2122-5

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Article L2122-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les branches concernant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, le seuil fixé au 3° de l'article L. 2122-5 du présent code est apprécié au regard des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole aux chambres départementales d'agriculture mentionnées à l'article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime.

Article L2122-7

Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans ces collèges.

Article L2122-8

Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

Section 4 : Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel

Article L2122-9

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Article L2122-10

Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ;

2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9.

Section 4 bis : Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés

Article L2122-10-1

En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, à l'exception de ceux relevant des branches mentionnées à l'article L. 2122-6, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans. Ce scrutin a lieu au cours d'une période fixée par décret.

Article L2122-10-2

Sont électeurs les salariés des entreprises qui emploient moins de onze salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Article L2122-10-3

Par dérogation à leurs obligations relatives au secret professionnel, les caisses de sécurité sociale communiquent aux services du ministre chargé du travail les données relatives aux entreprises employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données relatives à ces salariés portées sur les déclarations sociales et nécessaires à la constitution de la liste électorale.

Article L2122-10-4

La liste électorale est établie par l'autorité compétente de l'Etat. Les électeurs sont inscrits dans deux collèges, d'une part un collège " cadres ”, d'autre part un collège " non cadres ”, en fonction des informations relatives à l'affiliation à une institution de retraite complémentaire portées sur les déclarations sociales des entreprises, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L2122-10-5

Tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné peut saisir le juge judiciaire d'une contestation relative à une inscription sur la liste électorale, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le juge saisi d'une contestation vérifie que les électeurs concernés remplissent les conditions fixées aux articles L. 2122-10-2 et L. 2122-10-4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2122-10-6

Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L2122-10-7

Le scrutin a lieu par voie électronique et par correspondance. Lorsqu'il n'en dispose pas, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre à la disposition des salariés le matériel informatique permettant le vote par voie électronique.

Les conditions de déroulement du scrutin et de confidentialité du vote sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. Ledit décret précise également les modalités de l'information délivrée aux salariés.

Article L2122-10-8

Les règles établies par les articles L. 10 et L. 67 du code électoral s'appliquent aux opérations électorales.

Article L2122-10-9

L'employeur laisse aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail, tout en garantissant la confidentialité de leur vote. Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article L2122-10-10

L'employeur laisse aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre de ce scrutin en tant qu'assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Le temps effectivement passé pour l'exercice de ces fonctions, y compris hors de l'entreprise, pendant les horaires de travail est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'exercice par un salarié des fonctions d'assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Article L2122-10-11

Les contestations relatives au déroulement des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 5 : Dispositions d'application

Article L2122-11

Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10.

Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.

Un décret en Conseil d'Etat détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Article L2122-12

Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre.

Article L2122-13

Avant l'ouverture du scrutin prévu à l'article L. 2122-10-1, le ministre chargé du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les modalités retenues pour son organisation.

TITRE III : STATUT JURIDIQUE, RESSOURCES ET MOYENS

Chapitre Ier : Objet et constitution.

Article L2131-1

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.

Article L2131-2

Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même

profession libérale peuvent se constituer librement.

Par dérogation à ces dispositions, les particuliers occupant des employés de maison peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'ils ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés.

Article L2131-3

Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

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

Article L2131-4

Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 2131-5, accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

Article L2131-5

Tout membre français d'un syndicat professionnel chargé de l'administration ou de la direction de ce syndicat doit jouir de ses droits civiques et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

Article L2131-6

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En aucun cas les biens du syndicat ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Chapitre II : Capacité civile.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2132-1

Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile.

Article L2132-2

Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.

Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est conclu dans les conditions déterminées par le livre II.

Article L2132-3

Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article L2132-4

Les meubles et immeubles nécessaires aux syndicats professionnels pour leurs réunions, bibliothèques et formations sont insaisissables.

Article L2132-5

Les syndicats professionnels peuvent :

1° Créer et administrer des centres d'informations sur les offres et les demandes d'emploi ;

2° Créer, administrer et subventionner des institutions professionnelles de prévoyance, des organismes d'éducation, de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession ;

3° Subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation, financer la création

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'habitations à loyer modéré ou l'acquisition de terrains destinés à la réalisation de jardins ouvriers ou d'activités physiques et sportives.

Article L2132-6

Les syndicats professionnels peuvent constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par le code de la mutualité.

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

Chapitre III : Unions de syndicats.

Article L2133-1

Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

Article L2133-2

Les unions de syndicats sont soumises aux dispositions des articles L. 2131-1, L. 2131-3 à L. 2131-5, L. 2141-1 et L. 2141-2.

Elles font connaître le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts déterminent les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Article L2133-3

Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

Chapitre IV : Marques syndicales.

Article L2134-1

Les syndicats professionnels peuvent déposer leurs marques ou labels en remplissant les formalités prévues par les articles L. 712-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions prévues par ce code.

Les marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tout individu ou entreprise commercialisant ces produits.

Article L2134-2

L'utilisation des marques syndicales ou des labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8.

Tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label est nul.

Chapitre V : Ressources et moyens

Section 1 : Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles

Article L2135-1

Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Lorsque leurs ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret, ils peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes avec la possibilité de n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice. Si leurs ressources annuelles n'excèdent pas un second seuil fixé par décret, ils peuvent tenir un livre enregistrant chronologiquement l'ensemble des mouvements de leur patrimoine. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2135-2

Les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis de l'Autorité des normes comptables :

a) Soit d'établir des comptes consolidés. L'article L. 823-2 du code de commerce n'est pas applicable lorsque les ressources de l'ensemble constitué par les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs et les personnes morales qu'ils contrôlent ne dépassent pas, à la clôture d'un exercice, le seuil mentionné à l'article L. 2135-6 du présent code ;

b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal, sauf lorsque les ressources de l'ensemble constitué par les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs et les personnes morales qu'ils contrôlent ne dépassent pas, à la clôture d'un exercice, le seuil mentionné au même article L. 2135-6.

Article L2135-3

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis de l'Autorité des normes comptables.

Article L2135-4

Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

Article L2135-5

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis de l'Autorité des normes comptables.

Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.

Article L2135-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les syndicats professionnels d'employeurs, leurs unions et les associations d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui souhaitent établir leur représentativité sur le fondement du titre V du présent livre Ier sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

L'obligation prévue au premier alinéa du présent article est applicable aux syndicats professionnels de salariés, à leurs unions, aux associations de salariés mentionnés au même article L. 2135-1 et aux syndicats professionnels, à leurs unions et aux associations d'employeurs autres que ceux mentionnés au premier alinéa du présent article dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret.

Section 2 : Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales

Article L2135-7

Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L2135-8

Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

Section 3 : Financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

Article L2135-9

Un fonds paritaire, chargé d'une mission de service public, apportant une contribution au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, au titre de leur participation à la conception, à la mise en œuvre, à l'évaluation ou au suivi d'activités concourant au développement et à l'exercice des missions définies à l'article L. 2135-11, est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau national et interprofessionnel. Cet accord détermine l'organisation et le fonctionnement du fonds conformément à la présente section.

L'accord portant création du fonds paritaire est soumis à l'agrément du ministre chargé du travail. A défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement sont définies par voie réglementaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le fonds paritaire est habilité à recevoir les ressources mentionnées à l'article L. 2135-10 et à les attribuer aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions prévues aux articles L. 2135-11 à L. 2135-17.

Article L2135-10

I. # Les ressources du fonds paritaire sont constituées par :

1° Une contribution des employeurs mentionnés à l'article L. 2111-1 du présent code, assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés au même article et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dont le taux est fixé par un accord conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau national et interprofessionnel et agréé par le ministre chargé du travail ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret. Ce taux ne peut être ni supérieur à 0,02 % ni inférieur à 0,014 % ;

2° Le cas échéant, une participation volontaire d'organismes à vocation nationale dont le champ d'intervention dépasse le cadre d'une ou de plusieurs branches professionnelles, gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. La liste des organismes pouvant verser une participation au fonds est fixée par l'accord mentionné au 1° ou, à défaut d'accord ou de son agrément, par décret ;

3° Une subvention de l'Etat ;

4° Le cas échéant, toute autre ressource prévue par des dispositions législatives ou réglementaires, par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou par accord de branche étendu.

II. # La contribution mentionnée au 1° du I du présent article est recouvrée et contrôlée, selon les règles et sous les mêmes garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les rémunérations, par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 723-1 du code rural et de la pêche maritime, selon des modalités précisées par voie réglementaire.

Article L2135-11

Le fonds paritaire contribue à financer les activités suivantes, qui constituent des missions d'intérêt général pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées :

1° La conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, au moyen de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 et, le cas échéant, des participations volontaires versées en application du 2° du même I ;

2° La participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat, notamment par la négociation, la consultation et la concertation, au moyen de la subvention mentionnée au 3° dudit I ;

3° La formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, définie aux articles L. 2145-1 et L. 2145-2, notamment l'indemnisation des salariés

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales ainsi que leur information au titre des politiques mentionnées aux 1° et 2° du présent article, au moyen de la contribution prévue au 1° du I de l'article L. 2135-10 et de la subvention prévue au 3° du même I ;

4° Toute autre mission d'intérêt général à l'appui de laquelle sont prévues d'autres ressources sur le fondement du 4° dudit I.

Article L2135-12

Bénéficient des crédits du fonds paritaire au titre de l'exercice des missions mentionnées à l'article L. 2135-11 :

1° Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche, au titre de l'exercice de la mission mentionnée au 1° du même article L. 2135-11 ;

2° Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel mentionnées à l'article L. 2152-2, au titre de l'exercice de la mission mentionnée au 2° de l'article L. 2135-11 ;

3° Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9, au titre de l'exercice de la mission mentionnée au 3° de l'article L. 2135-11.

Article L2135-13

Le fonds paritaire répartit ses crédits :

1° A parité entre les organisations syndicales de salariés, d'une part, et les organisations professionnelles d'employeurs, d'autre part, au titre de la mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11, au niveau national et au niveau de la branche. Les modalités de répartition des crédits entre organisations syndicales de salariés, d'une part, et entre organisations professionnelles d'employeurs, d'autre part, sont déterminées, par voie réglementaire, de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et en fonction de l'audience ou du nombre des mandats paritaires exercés pour les organisations professionnelles d'employeurs ;

2° Sur une base forfaitaire identique, fixée par décret, pour chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, et sur une base forfaitaire identique d'un montant inférieur, fixée par décret, pour chacune des organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 et pour chacune des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel mentionnées à l'article L. 2152-2, au titre de la mission mentionnée au 2° de l'article L. 2135-11 ;

3° Sur la base d'une répartition, définie par décret, en fonction de l'audience de chacune des organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues

au 3° de l'article L. 2122-9, au titre de la mission mentionnée au 3° de l'article L. 2135-11.

Article L2135-14

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 perçoivent les sommes dues aux organisations territoriales et organisations syndicales représentatives au niveau de la branche qui leur sont affiliées. Elles contribuent au financement de ces dernières au titre des missions mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 2135-11.

Article L2135-15

I. # Le fonds mentionné à l'article L. 2135-9 est géré par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La présidence de l'association est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les organisations syndicales de salariés, dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9, et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel sont destinataires des projets de délibération et de décision du conseil d'administration relatifs à la répartition des crédits mentionnée à l'article L. 2135-13 et elles peuvent faire connaître leurs observations.

L'association adopte un règlement intérieur, agréé par le ministre chargé du travail.

II. # Le ministre chargé du travail désigne un commissaire du Gouvernement auprès de l'association paritaire mentionnée au I.

Le commissaire du Gouvernement assiste de droit aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'association. Il est destinataire de toute délibération du conseil d'administration. Il a communication de tous les documents relatifs à la gestion du fonds.

Lorsque le commissaire du Gouvernement estime qu'une délibération du conseil d'administration ou qu'une décision prise par une autre instance ou autorité interne de l'association gestionnaire du fonds n'est pas conforme aux dispositions de la présente section, à des stipulations de l'accord national et interprofessionnel agréé ou à des dispositions réglementaires, il saisit le président du conseil d'administration, qui lui adresse une réponse motivée.

Lorsque le commissaire du Gouvernement estime qu'une délibération ou une décision mentionnée au troisième alinéa du présent II et concernant l'utilisation de la subvention de l'Etat prévue au 3° du I de l'article L. 2135-10 n'est pas conforme à la destination de cette contribution, définie aux articles L. 2135-11 et L. 2135-12, il peut s'opposer, par décision motivée, à sa mise en œuvre.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par voie réglementaire.

Article L2135-16

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs

bénéficiant de financements du fonds paritaire établissent un rapport annuel écrit détaillant l'utilisation qui a été faite des crédits perçus.

Elles rendent public ce rapport et le transmettent au fonds dans les six mois suivant la fin de l'exercice sur lequel porte le rapport.

En l'absence de transmission du rapport dans le délai prévu au deuxième alinéa ou lorsque les justifications des dépenses engagées sont insuffisantes, le fonds peut, après mise en demeure de l'organisation concernée de se conformer à ses obligations, non suivie d'effet dans le délai que la mise en demeure impartit et qui ne peut être inférieur à quinze jours, suspendre l'attribution du financement à l'organisation en cause ou en réduire le montant.

Avant le 1er octobre de chaque année, le fonds remet au Gouvernement et au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses crédits. Ce rapport est publié selon des modalités fixées par voie réglementaire.

Article L2135-17

Les organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs qui figurent sur la liste mentionnée au 2° du I de l'article L. 2135-10 et dont le conseil d'administration a décidé le versement d'une participation au fonds paritaire n'assurent aucun financement direct ou indirect des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, à l'exception de la contribution mentionnée à ce même 2°. Le présent article s'applique sous la seule réserve de la possibilité de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de tels organismes.

Article L2135-18

Sauf dispositions contraires, les conditions d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre VI : Dispositions pénales.

Article L2136-1

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat professionnel ou d'une union de syndicats de méconnaître les dispositions de l'article L. 2131-1, relatives à l'objet des syndicats, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

Toute fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs est punie d'une amende de 3 750 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2136-2

Le fait pour un employeur d'enfreindre les dispositions de l'article L. 2134-2, relatives à l'utilisation des marques syndicales ou des labels, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

TITRE IV : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Chapitre Ier : Principes.

Article L2141-1

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1.

Article L2141-2

Les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle peuvent adhérer ou continuer à adhérer à un syndicat professionnel de leur choix.

Article L2141-3

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire.

Le syndicat peut réclamer la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Article L2141-4

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2141-5

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Article L2141-6

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

Article L2141-7

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article L2141-8

Les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Article L2141-9

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions applicables à la section syndicale et au délégué syndical prévues par les chapitres III et IV.

Article L2141-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur.

Article L2141-11

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

Article L2141-12

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent titre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

Chapitre II : Section syndicale

Section 1 : Constitution.

Article L2142-1

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1.

Section 2 : Représentant de la section syndicale

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2142-1-1

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Article L2142-1-2

Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

Article L2142-1-3

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L2142-1-4

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Section 3 : Cotisations syndicales.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2142-2

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

Section 4 : Affichage et diffusion des communications syndicales.

Article L2142-3

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Article L2142-4

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Article L2142-5

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article L2142-6

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article L2142-7

Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage sont remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois.

Section 5 : Local syndical.

Article L2142-8

Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Article L2142-9

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

Section 6 : Réunions syndicales.

Article L2142-10

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en

application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Article L2142-11

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Chapitre III : Délégué syndical

Section 1 : Conditions de désignation

Sous-section 1 : Conditions d'âge et d'ancienneté.

Article L2143-1

Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article L2143-2

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné délégué syndical est fixée à six mois pour les salariés temporaires. Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Sous-section 2 : Conditions d'effectifs

Paragraphe 1 : Entreprises de cinquante salariés et plus.

Article L2143-3

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

Article L2143-4

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Article L2143-5

Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Paragraphe 2 : Entreprises de moins de cinquante salariés.

Article L2143-6

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Sous-section 3 : Formalités.

Article L2143-7

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Sous-section 4 : Contestations.

Article L2143-8

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivants l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-7.

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions du présent chapitre.

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

Section 2 : Mandat.

Article L2143-9

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article L2143-10

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.

Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 2143-3.

Article L2143-11

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2143-12

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.

Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article L. 2143-4 et du premier alinéa de l'article L. 2143-5.

Section 3 : Exercice des fonctions

Sous-section 1 : Heures de délégation.

Article L2143-13

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1° Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;

2° Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés ;

3° Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article L2143-14

Dans les entreprises ou établissements où, en application des articles L. 2143-3 et L. 2143-4, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical. Ils en informent l'employeur.

Article L2143-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 2143-5 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Article L2143-16

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

1° Dix heures par an dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ;

2° Quinze heures par an dans celles d'au moins mille salariés.

Article L2143-17

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L2143-18

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

Article L2143-19

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué syndical salarié temporaire pour l'exercice de son mandat sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il avait été désigné comme délégué syndical.

Sous-section 2 : Déplacements et circulation.

Article L2143-20

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Sous-section 3 : Secret professionnel.

Article L2143-21

Les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Section 4 : Attributions complémentaires dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

Article L2143-22

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

Section 5 : Conditions de désignation dérogatoire

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2143-23

Par dérogation à l'article L. 2142-1-1 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 2142-1-1 et L. 2142-1-4 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Chapitre IV : Dispositions complémentaires relatives aux entreprises du secteur public.

Article L2144-1

Le présent chapitre s'applique, à titre complémentaire, aux établissements et entreprises mentionnés à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

Article L2144-2

L'employeur engage avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une négociation sur les modalités complémentaires d'exercice du droit syndical.

Cette négociation porte notamment sur les points suivants :

1° Le temps dont chaque salarié dispose, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de l'entreprise et pendant le temps de travail ;

2° Les conditions dans lesquelles des salariés, membres d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, peuvent obtenir, dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'entreprise, une suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, avec garantie de réintégration dans leur emploi ou un emploi équivalent au terme de cette période ;

3° Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales représentatives dans l'entreprise, chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales, peuvent s'absenter,

sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités ;

4° Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales, chargés de responsabilités au sein de leurs organisations syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à des réunions syndicales tenues en dehors de l'entreprise ;

5° Les conditions dans lesquelles la collecte des cotisations syndicales peut être facilitée.

La ou les organisations syndicales non signataires de l'accord mentionné au présent article sont réputées adhérer à cet accord, sauf refus manifesté dans le délai d'un mois à compter de sa signature.

Chapitre V : Formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

Article L2145-1

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

Article L2145-2

La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés peut être assurée :

1° Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives ;

2° Soit par des instituts internes aux universités.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés. Pour bénéficier des dispositions de l'article L. 2145-3, ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

Article L2145-3

L'Etat apporte une aide financière à la formation des salariés mentionnés à l'article L. 2145-1 et des

adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés par la subvention mentionnée au 3° du I de l'article L. 2135-10 et par une subvention aux instituts mentionnés au 2° de l'article L. 2145-2.

Article L2145-4

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre VI : Dispositions pénales.

Article L2146-1

Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 2141-4, L. 2141-9 et L. 2141-11 à L. 2143-22, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L2146-2

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

TITRE V : REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Chapitre Ier : Critères de représentativité

Article L2151-1

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

6° L'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation, en application du 3° des articles L. 2152-1 ou L. 2152-4.

Chapitre II : Organisations professionnelles d'employeurs représentatives

Section 1 : Représentativité patronale au niveau de la branche professionnelle

Article L2152-1

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations professionnelles d'employeurs :

1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;

2° Qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

3° Dont les entreprises adhérentes à jour de leur cotisation représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que celles des coopératives d'utilisation de matériel agricole, le seuil fixé au 3° du présent article est apprécié au niveau national dans les secteurs d'activités concernés, et les entreprises et exploitations adhérentes sont celles relevant, l'année précédant la mesure de l'audience, du a du 3° de l'article L. 723-15 du code rural et de la pêche maritime.

Section 2 : Représentativité au niveau national et multi-professionnel

Article L2152-2

Sont représentatives au niveau national et multi-professionnel les organisations professionnelles d'employeurs :

1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;

2° Dont les organisations adhérentes sont représentatives sur le fondement de l'article L. 2152-1 du présent code dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, soit des professions libérales définies à l'article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars

2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, soit de l'économie sociale et solidaire, et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
3° Auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant de l'un des trois champs d'activités mentionnés au 2° du présent article ;
4° Qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Article L2152-3

Préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives au niveau national et multi-professionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations

Section 3 : Représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel

Article L2152-4

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs :
1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;
2° Dont les organisations adhérentes sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;
3° Dont les entreprises et les organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.
Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle répartit entre ces organisations, pour permettre la mesure de l'audience prévue au présent article, ses entreprises adhérentes. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises inférieure à un pourcentage fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %. L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Les entreprises adhérentes sont informées de cette répartition.

Section 4 : Déclaration de candidature

Article L2152-5

Pour l'établissement de leur représentativité en application du présent chapitre, les organisations

professionnelles d'employeurs se déclarent candidates, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.
Elles indiquent à cette occasion le nombre de leurs entreprises adhérentes et le nombre des salariés qu'elles emploient.

Section 5 : Dispositions d'application

Article L2152-6

Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel.

Article L2152-7

Sauf dispositions contraires, les conditions d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE II : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE - LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

TITRE Ier : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Chapitre Ier : Dialogue social.

Chapitre unique : Champ d'application.

Article L2211-1

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

TITRE II : OBJET ET CONTENU DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Objet des conventions et accords.

Article L2221-1

Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il

définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.

Article L2221-2

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

Article L2221-3

Les dispositions concernant la détermination des garanties collectives dont bénéficient les salariés en complément de celles résultant de l'organisation de la sécurité sociale sont fixées par le titre Ier du livre IX du code de la sécurité sociale.

Chapitre II : Contenu et durée des conventions et accords

Section 1 : Détermination du champ d'application des conventions et accords.

Article L2222-1

Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés " conventions " et " accords " dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Pour ce qui concerne les professions agricoles mentionnées aux 1° à 3°,6° et 7° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, le champ d'application des conventions et accords peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés.

Les conventions et accords dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article L2222-2

Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de la convention ou de

l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1.

Section 2 : Détermination des thèmes de négociation.

Article L2222-3

La convention de branche ou l'accord professionnel prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives, sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19.

Section 3 : Détermination de la durée des conventions et accords.

Article L2222-4

La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

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

Section 4 : Détermination des modalités de renouvellement, révision et dénonciation.

Article L2222-5

La convention ou l'accord prévoit les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé.

Article L2222-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

TITRE III : CONDITIONS DE NÉGOCIATION ET DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Conditions de validité

Section 1 : Capacité à négocier.

Article L2231-1

La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

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

Article L2231-2

Les représentants des organisations mentionnées à l'article L. 2231-1 sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

1° Soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;

2° Soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

3° Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Les associations d'employeurs déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

Section 2 : Conditions de forme.

Article L2231-3

La convention ou l'accord est, à peine de nullité, un acte écrit.

Article L2231-4

Les conventions et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement sont rédigés en français.

Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief.

Section 3 : Notification et dépôt.

Article L2231-5

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article L2231-6

Les conventions et accords font l'objet d'un dépôt dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L2231-7

Les conventions et accords, lorsqu'ils sont soumis à la procédure d'opposition, ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition.

Section 4 : Opposition.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2231-8

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord.

Cette opposition est notifiée aux signataires.

Article L2231-9

Les conventions et accords frappés d'opposition majoritaire ainsi que ceux qui n'ont pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés, en application des dispositions du chapitre II, sont réputés non écrits.

Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation

Section 1 : Accords interprofessionnels.

Article L2232-1

Le champ d'application territorial des accords interprofessionnels peut être national, régional ou local.

Article L2232-2

La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Article L2232-2-1

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque l'accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Article L2232-3

Les accords interprofessionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des stipulations relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

Article L2232-4

Les accords interprofessionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

Section 2 : Conventions de branche et accords professionnels.

Article L2232-5

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

Article L2232-6

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes

élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Article L2232-7

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention de branche ou l'accord professionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Article L2232-8

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

Article L2232-9

Les conventions de branche et les accords professionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

Article L2232-10

Les conventions de branche ou les accords professionnels instituent des observatoires paritaires de la négociation collective.

Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en oeuvre d'une disposition législative.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article L2232-11

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

Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

Paragraphe 1 : Conditions de validité.

Article L2232-12

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Article L2232-13

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés

représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Article L2232-14

En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Paragraphe 2 : Modalités de négociation.

Article L2232-16

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

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

Article L2232-17

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

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

Article L2232-18

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

Article L2232-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Article L2232-20

L'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 2242-1 et suivants relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

Sous-section 3 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Paragraphe 1 : Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

Article L2232-21

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Article L2232-22

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise

ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article L2232-23

Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Paragraphe 2 : Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

Article L2232-24

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21.A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Article L2232-25

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L2232-26

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

Article L2232-27

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Paragraphe 3 : Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Article L2232-27-1

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3° Concertation avec les salariés ;

4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

Article L2232-28

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Article L2232-29

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un

salarié mandaté à cet effet.

Section 4 : Conventions ou accords de groupe.

Article L2232-30

La convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

Article L2232-31

La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre :

- d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord ;

- d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord.

Article L2232-32

Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.

Article L2232-33

La convention ou l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.

Article L2232-34

La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et

à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Article L2232-35

La convention ou l'accord de groupe ne peut comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche ou accords professionnels.

Chapitre III : Conventions et accords de travail conclus dans le secteur public.

Article L2233-1

Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut particulier, par des conventions et accords conclus conformément aux dispositions du présent titre.

Ces dispositions s'appliquent aux entreprises privées lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut particulier que celles d'entreprises ou d'établissements publics.

Article L2233-2

Dans les entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2233-1, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut.

Article L2233-3

Les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement sont applicables aux entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2233-1 qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans

le champ d'application mentionné par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut particulier.

Chapitre IV : Commissions paritaires locales.

Article L2234-1

Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2231-1.

Les accords passés en application du premier alinéa peuvent prévoir que la composition de ces commissions tient compte des résultats de la mesure de l'audience prévue au chapitre II du titre II du livre Ier de la présente partie. Ils peuvent également prévoir que ces commissions n'exercent qu'une partie des missions définies à l'article L. 2234-2.

Article L2234-2

Les commissions paritaires :

1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;

2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;

3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Article L2234-3

Les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent, en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.

Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre V : Dispositions pénales.

TITRE IV : DOMAINES ET PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

Chapitre Ier : Négociation de branche et professionnelle

Section 1 : Négociation annuelle.

Article L2241-1

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Article L2241-2

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Article L2241-2-1

Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

Section 2 : Négociation triennale

Sous-section 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L2241-3

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1.

La négociation porte notamment sur :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-section 2 : Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article L2241-4

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous

réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.

Sous-section 3 : Travailleurs handicapés.

Article L2241-5

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-section 4 : Formation professionnelle et apprentissage.

Article L2241-6

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 ;

2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;

3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Section 3 : Négociation quinquennale

Sous-section 1 : Classifications.

Article L2241-7

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

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Sous-section 2 : Epargne salariale.

Article L2241-8

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les cinq ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Section 4 : Dispositions communes à la négociation annuelle et à la négociation quinquennale.

Article L2241-9

Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L2241-10

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

Article L2241-11

L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article L. 2231-6.

En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 2261-20 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations prévues à l'article L. 2241-9.

Article L2241-12

Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article L. 2241-11 si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué

aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Section 5 : Temps partiel

Article L2241-13

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise

Section 1 : Modalités de la négociation obligatoire.

Article L2242-1

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

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

Article L2242-2

Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise. Ces informations doivent permettre une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, compte tenu de la dernière mise à jour des données prévues dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Elles font apparaître les raisons de ces situations.

Article L2242-3

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

Article L2242-4

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Section 2 : Négociation annuelle

Sous-section 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L2242-5

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales mentionnées à l'article L. 2323-7-2 du présent code et par toute information qui paraît utile aux négociateurs. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur le déroulement des carrières, les conditions de travail et d'emploi et, en particulier, celles des salariés à temps partiel, sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur la mixité des emplois. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. Elle porte enfin sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier devient triennale. La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 du présent code.

En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue au même article L. 2242-8 porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Article L2242-5-1

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

Article L2242-6

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-5, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L2242-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, au sens de l'article L. 2231-1.

Sous-section 2 : Salaires et durée du travail.

Article L2242-8

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Article L2242-9

La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :

1° Du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;

2° Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Article L2242-9-1

La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Article L2242-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Sous-section 3 : Protection sociale complémentaire des salariés.

Article L2242-11

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème.

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

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation prévue aux premier et deuxième alinéas porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Sous-section 4 : Intéressement, participation et épargne salariale.

Article L2242-12

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année, une négociation à cette fin.

L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs.

Sous-section 5 : Travailleurs handicapés.

Article L2242-13

L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;

2° Les conditions de travail et d'emploi ;

3° Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Article L2242-14

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants.

Section 3 : Négociation triennale

Sous-section 1 : Gestion prévisionnelle des emplois et prévention des conséquences des mutations économiques.

Article L2242-15

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, une négociation portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22.

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

A l'issue de la négociation prévue au présent article, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est consulté sur les matières mentionnées aux 1° à 5°.

Article L2242-16

La négociation prévue à l'article L. 2242-15 peut également porter :

1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

technologiques ;

3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

Article L2242-18

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale mentionnée à l'article L. 2242-15, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier prévues par ce même article.

Article L2242-19

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3, employant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques prévue aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie.

Article L2242-20

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3 employant au moins trois cents salariés, la négociation prévue à l'article L. 2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Sous-Section 2 : Mobilité interne

Article L2242-21

L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises mentionnés à l'article L. 2242-15, les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.

Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation prévue au présent article porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures

susceptibles de les accompagner.

Article L2242-22

L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 comporte notamment :

1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;

2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Article L2242-23

L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

Chapitre III : Dispositions pénales.

Article L2243-1

Le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article L. 2242-1, relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L2243-2

Le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-11 à L. 2242-14, relatives au contenu de la négociation annuelle obligatoire, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE V : ARTICULATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

Chapitre Ier : Rapports entre conventions ou accords et lois et règlements.

Article L2251-1

Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

Chapitre II : Rapports entre accords de branche ou professionnels et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Article L2252-1

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Chapitre III : Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Article L2253-1

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

Article L2253-2

Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence.

Article L2253-3

En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Article L2253-4

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2253-3, les clauses salariales d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise.

Toutefois, d'une part, l'augmentation de la masse salariale totale doit être au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions ou accords précités pour les salariés concernés, d'autre part, les salaires minima hiérarchiques doivent être respectés.

Chapitre IV : Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2254-1

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

TITRE VI : APPLICATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

Chapitre Ier : Conditions d'applicabilité des conventions et accords

Section 1 : Date d'entrée en vigueur.

Article L2261-1

Les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Section 2 : Détermination de la convention collective applicable.

Article L2261-2

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

En cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables.

Section 3 : Adhésion.

Article L2261-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article L2261-4

Lorsqu'une organisation syndicale de salariés ou une organisation d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord adhère à la totalité des clauses d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, cette organisation a les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause.

Article L2261-5

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article L2261-6

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application territorial ou professionnel soit d'une convention de branche, soit d'un accord professionnel ou interprofessionnel, l'adhésion de l'employeur à une telle convention ou à un tel accord est subordonnée à un agrément des organisations mentionnées à l'article L. 2232-16, après négociation à ce sujet.

Section 4 : Révision.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2261-7

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

Article L2261-8

L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

Section 5 : Dénonciation

Sous-section 1 : Procédure.

Article L2261-9

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Sous-section 2 : Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés.

Article L2261-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.

Sous-section 3 : Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés.

Article L2261-11

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Article L2261-12

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

Sous-section 4 : Maintien des avantages individuels acquis.

Article L2261-13

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions du premier alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai.

Section 6 : Mise en cause.

Article L2261-14

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

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

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Article L2261-14-1

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

Section 7 : Extension et élargissement

Sous-section 1 : Principes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2261-15

Les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées par la sous-section 2, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord en cause.

Article L2261-16

Le ministre chargé du travail peut également, conformément à la procédure d'extension prévue à la sous-section 3, rendre obligatoires, par arrêté, les avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu.

L'extension des avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu porte effet dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de référence, sauf dispositions expresses déterminant un champ d'application différent.

Article L2261-17

En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, sauf opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective :

1° Rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue ;

2° Rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés ;

3° Rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement.

Article L2261-18

Lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins ou, qu'à défaut de convention, des accords n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins, cette situation peut être assimilée au cas d'absence ou de carence des organisations au sens de l'article L. 2261-17 et donner lieu à l'application de la procédure prévue à cet article.

Sous-section 2 : Conditions d'extension des conventions et accords.

Article L2261-19

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8, d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Afin de permettre le calcul du taux prévu au troisième alinéa du présent article, lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, les salariés employés par ses entreprises adhérentes sont répartis entre ces organisations selon le même taux que celui retenu pour effectuer la répartition prévue au dernier alinéa de l'article L. 2152-4.

Cette répartition figure dans la déclaration de candidature mentionnée à l'article L. 2152-5.

Le nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes est attesté par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation mentionnée au troisième alinéa du présent article, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L2261-20

A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou

de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

Article L2261-21

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, celles-ci sont convoquées dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L2261-22

I.-Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur la détermination des règles de négociation et de conclusion, prévues aux articles :

1° L. 2222-1 et L. 2222-2, relatifs au champ d'application territorial et professionnel ;

2° L. 2222-5 et L. 2222-6, relatifs aux modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation ;

3° L. 2232-3 et L. 2232-9, relatifs aux garanties accordées aux salariés participant à la négociation.

II.-Elle contient en outre des clauses portant sur :

1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;

2° Les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces comités ;

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ;

4° Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision ;

5° Les congés payés ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° Les conditions de recrutement des salariés ;

7° Les conditions de la rupture du contrat de travail ;

8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ;

10° L'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations ;

11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ;

12° En tant que de besoin dans la branche :

a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant et des jeunes travailleurs ;

b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;

c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile ;

d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ;

e) Les conditions d'emploi des salariés temporaires ou d'entreprises extérieures ;

f) Les conditions de rémunération des salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle ;

g) Les garanties des salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

14° Les modalités d'accès à un régime de prévoyance ou à un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

15° Les modalités de mise en oeuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ;

16° Les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Article L2261-23

A défaut de convention au niveau national, les conditions d'extension prévues à l'article L. 2261-22 sont applicables aux conventions de branche conclues à d'autres niveaux territoriaux, sous réserve des adaptations nécessitées par les conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.

Sous-section 3 : Procédures d'extension et d'élargissement.

Article L2261-24

La procédure d'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel est engagée à la demande d'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives mentionnées à l'article L. 2261-19 ou à l'initiative du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

Saisi de cette demande, le ministre chargé du travail engage sans délai la procédure d'extension.

Article L2261-25

Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales.

Il peut également exclure les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré.

Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions.

Article L2261-26

Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une

procédure d'examen accéléré dont les modalités sont définies par voie réglementaire après consultation de la Commission nationale de la négociation collective. Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.

Dans les professions agricoles, les avenants salariaux à des conventions collectives régionales ou départementales étendues peuvent être étendus par arrêté.

Article L2261-27

Quand l'avis motivé favorable de la Commission nationale de la négociation collective a été émis sans opposition écrite et motivée soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission, le ministre chargé du travail peut étendre par arrêté une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes :

1° Lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées ;

2° Lorsque la convention ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 2261-22 ;

3° Lorsque la convention ne couvre pas l'ensemble des catégories professionnelles de la branche, mais seulement une ou plusieurs d'entre elles.

En cas d'opposition dans les conditions prévues au premier alinéa, le ministre chargé du travail peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

Le ministre chargé du travail peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission. Cette décision est motivée.

Article L2261-28

L'arrêté d'extension d'une convention ou d'un accord devient caduc à compter du jour où la convention ou l'accord en cause cesse de produire effet.

Article L2261-29

L'arrêté d'élargissement devient caduc à compter du jour où l'arrêté d'extension du texte intéressé cesse de produire effet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2261-30

Si une convention ou un accord est ultérieurement conclu dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement, celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par cette convention ou cet accord.

L'arrêté d'extension emporte abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.

Article L2261-31

Les dispositions de la présente sous-section ne sont pas applicables :

1° Aux accords relatifs à l'assurance chômage prévus à l'article L. 5422-20 ;

2° Aux accords conclus dans le cadre d'une convention ou d'un accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise et qui tendent à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés qui en bénéficient.

Section 8 : Restructuration des branches professionnelles

Article L2261-32

I.-Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier de celle-ci, le ministre chargé du travail peut pour ce motif, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective et sauf avis contraire de sa part adopté à la majorité de ses membres, élargir à cette branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Lorsque l'élargissement d'une convention a ainsi été prononcé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs, eux-mêmes déjà étendus.

Dans la situation mentionnée au premier alinéa et pour le même motif, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, notifier aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives le constat de cette situation et les informer de son intention de fusionner le champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche présentant des conditions économiques et sociales analogues dans l'hypothèse où cette situation subsisterait à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an. Si tel est le cas à l'expiration de ce délai, le ministre peut prononcer la fusion des champs et inviter les partenaires sociaux des branches concernées à

négocier, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et sauf opposition écrite et motivée de la majorité de ses membres.

II.-Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées, le ministre chargé du travail peut refuser pour ce motif d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

III.-Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle d'employeurs représentative et dont l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négocier, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.

IV.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

Chapitre II : Effets de l'application des conventions et accords

Section 1 : Obligations d'exécution.

Article L2262-1

Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires.

Article L2262-2

L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions d'adhésion prévues à l'article L. 2261-3 soient réunies.

Article L2262-3

L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord demeure lié par ces derniers.

Article L2262-4

Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.

Section 2 : Information et communication.

Article L2262-5

Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par convention de branche ou accord professionnel.

En l'absence de convention ou d'accord, les modalités d'information relatives aux textes conventionnels applicables sont définies par voie réglementaire.

Article L2262-6

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

A défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

Article L2262-7

Lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord, l'employeur en informe sans délai le personnel dans les conditions définies à l'article L. 2262-6.

Article L2262-8

Il peut être donné communication et délivré copie des textes conventionnels déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Section 3 : Actions en justice.

Article L2262-9

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord, peuvent exercer toutes les actions en justice qui en résultent en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

Article L2262-10

Lorsqu'une action née de la convention ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par une organisation ou un groupement, toute organisation ou tout groupement ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Article L2262-11

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord.

Article L2262-12

Les personnes liées par une convention ou un accord peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Dispositions pénales.

Article L2263-1

Lorsqu'en application d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif de travail étendu déroge à des dispositions légales, les infractions aux stipulations dérogatoires sont punies des sanctions qu'entraîne la violation des dispositions légales en cause.

TITRE VII : COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre Ier : Missions.

Article L2271-1

La Commission nationale de la négociation collective est chargée :

1° De proposer au ministre chargé du travail toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;

2° D'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, notamment celles concernant la négociation collective ;

3° De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou d'élargissement ;

4° De donner, à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission d'interprétation compétente préalablement saisie, un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;

5° De donner, après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet, un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance dans les cas prévus par les articles L. 3231-6 et L. 3231-10 ;

6° De suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises

publiques ;

7° D'examiner le bilan annuel de la négociation collective ;

8° De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe " à travail égal salaire égal ", du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ainsi que des mesures prises en faveur du droit au travail des personnes handicapées, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes. La Commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité ;

9° De suivre annuellement l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans afin de faire au ministre chargé du travail toute proposition de nature à favoriser leur maintien ou leur retour dans l'emploi.

Chapitre II : Organisation et fonctionnement.

Article L2272-1

La Commission nationale de la négociation collective comprend des représentants de l'Etat, du Conseil d'Etat, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Article L2272-2

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale de la négociation collective.

TITRE VIII : DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIÉS

Chapitre Ier : Dispositions communes.

Article L2281-1

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions

d'exercice et l'organisation de leur travail.

Article L2281-2

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Article L2281-3

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Article L2281-4

Le droit des salariés à l'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail.

Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail.

Article L2281-5

Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 2212-1 (1) et où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cet accord est négocié conformément aux dispositions des articles L. 2232-16 à L. 2232-18.

Article L2281-6

En l'absence de d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Article L2281-7

Lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, l'employeur provoque une réunion, au moins une fois tous les trois ans, avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et engage sa renégociation à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Article L2281-8

A défaut d'initiative de l'employeur dans le délai d'un an en cas d'accord, ou de trois ans en l'absence d'accord, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant la présentation de cette demande.

Cette demande est transmise aux autres organisations syndicales représentatives par l'employeur dans les huit jours.

Le point de départ du délai d'un an ou de trois ans est la date d'ouverture de la négociation précédente.

Article L2281-9

L'accord ou le procès-verbal de désaccord, établi en application de l'article L. 2242-4, est déposé auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article L2281-10

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements à condition que l'ensemble des établissements et groupes d'établissements distincts soient couverts par la négociation.

Article L2281-11

L'accord sur le droit d'expression comporte des stipulations portant sur :

1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

2° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel ;

3° Les mesures destinées à permettre aux salariés intéressés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

4° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

Article L2281-12

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

La consultation porte sur les stipulations mentionnées à l'article L. 2281-11.

Chapitre II : Entreprises et établissements du secteur public.

Article L2282-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent, à titre complémentaire, aux entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

Article L2282-2

L'ensemble des salariés, y compris le personnel d'encadrement direct, de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail bénéficient du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau.

Les salariés se réunissent par atelier ou par bureau au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins six heures par an pendant le temps de travail. Le temps consacré à ces réunions ne peut donner lieu à réduction de rémunération. Les salariés s'y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau.

Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner.

Article L2282-3

Les stipulations comprises dans les accords sur le droit d'expression doivent être complétées par des dispositions portant sur :

1° La définition des unités de travail retenues comme cadre des réunions de conseils d'atelier ou de bureau. Ces unités doivent avoir une dimension réduite ;

2° La fréquence et la durée de réunion ;

3° Les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner ;

4° Le cas échéant, les modalités de participation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés ;

5° Le domaine de compétence des conseils d'atelier ou de bureau qui doit comprendre les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'atelier ou le bureau, la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau ;

6° Les modalités et la forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau ;

7° Les liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

Les accords peuvent, en outre, prévoir la possibilité de donner aux conseils d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs des domaines de compétence mentionnés au 5°.

Chapitre III : Dispositions pénales.

Article L2283-1

Le fait pour l'employeur de refuser d'engager la négociation en vue de la conclusion d'un accord définissant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, prévue à l'article L. 2281-5, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2283-2

Dans les entreprises et organismes où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles l'accord définissant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, prévu à l'article L. 2281-5, n'a pas été conclu, le fait de refuser de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE III : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

TITRE Ier : DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L2311-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'Etat, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

Chapitre II : Conditions de mise en place.

Article L2312-1

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements d'au moins onze salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2312-2

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Article L2312-3

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois.

Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'article L. 2312-2 sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

Article L2312-4

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif de travail.

Article L2312-5

Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.

A défaut d'accord, l'autorité administrative fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Article L2312-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel.

Article L2312-7

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel par note de service ou décision unilatérale de la direction.

Article L2312-8

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

Chapitre III : Attributions

Section 1 : Attributions générales.

Article L2313-1

Les délégués du personnel ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article L2313-2

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de

rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Article L2313-3

Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement, par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre.

Article L2313-4

Dans les entreprises utilisatrices, les salariés temporaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel de ces entreprises leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :

1° L. 1251-18 en matière de rémunération ;

2° L. 1251-21 à L. 1251-23 en matière de conditions de travail ;

3° L. 1251-24 en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Article L2313-5

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire ainsi que des contrats suivants :

1° Contrats d'accompagnement dans l'emploi ;

2° (Abrogé) ;

3° Contrats initiative emploi ;

4° (Abrogé) .

En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Article L2313-6

Lorsque les délégués du personnel tiennent de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6, l'employeur les consulte préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

Article L2313-7

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, les délégués du personnel sont consultés dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie.

Article L2313-7-1

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont informés et consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts, selon les modalités prévues aux articles L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3 du présent code.

Article L2313-8

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

A ce titre, ils bénéficient des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants.

Article L2313-9

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il en est de même lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L2313-10

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Article L2313-11

Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite.

Article L2313-12

Lorsque, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur met en place une délégation unique du personnel dans les conditions fixées à l'article L. 2326-1, les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Section 2 : Attributions particulières dans les entreprises de cinquante salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L2313-13

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci, mentionnées à la section 1 du chapitre III du titre II, sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle des délégués du personnel.

Un procès-verbal concernant les questions économiques examinées est établi. Il est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans ce cadre, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévues à l'article L. 2325-5.

Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants

Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article L. 2325-43 est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.

Article L2313-14

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections ou lorsque le comité d'entreprise a été supprimé, les délégués du personnel peuvent, pour l'exercice du droit d'alerte économique prévu à l'article L. 2323-78, demander des explications dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la première réunion entre les délégués du personnel et l'employeur suivant la demande. A cette occasion, un procès-verbal est établi.

S'ils n'ont pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci révèle le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise, les délégués du personnel, après avoir pris l'avis d'un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants et du commissaire aux comptes, s'il en existe un, peuvent :

1° Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance ainsi que dans les autres personnes morales dotées d'un organe collégial, saisir de la situation l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les conditions prévues à l'article L. 2323-81 ;

2° Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, décider que doivent être informés de la situation les associés ou les membres du groupement, auxquels le gérant ou les administrateurs sont tenus de communiquer les demandes d'explication des délégués.

L'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information mentionnées aux 1° et 2°.

Les informations concernant l'entreprise, communiquées en application du présent article, ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui a accès à ces informations est tenue à une obligation de discrétion à leur égard.

Article L2313-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration de la productivité et de l'organisation générale de l'entreprise.

Ils assurent, en outre, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

De plus, ils sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés et notamment lorsqu'elles interviennent avec l'aide de l'Etat.

Article L2313-16

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Chapitre IV : Nombre, élection et mandat

Section 1 : Nombre.

Article L2314-1

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'Etat, compte tenu du nombre des salariés.

Il peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.

Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

Section 2 : Election

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Organisation des élections.

Article L2314-2

L'employeur informe tous les quatre ans le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de la diffusion, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2312-2, le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion.

Article L2314-3

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Article L2314-3-1

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Article L2314-4

Lorsque, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la

demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie aux articles L. 2314-2 et L. 2314-3 dans le mois suivant la réception de cette demande.

Article L2314-5

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur.

L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information le procès verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission, à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Article L2314-6

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Article L2314-7

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

Sous-section 2 : Collèges électoraux.

Article L2314-8

Les délégués sont élus, d'une part, par un collège comprenant les ouvriers et employés, d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et

assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Article L2314-9

Dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Article L2314-10

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord préélectoral est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail.

Article L2314-11

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord prévu à l'article L. 2314-10 ou, à défaut d'un tel accord, entre les deux collèges prévus à l'article L. 2314-8.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Article L2314-12

Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

Article L2314-13

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2314-11, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Article L2314-14

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté, et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.

Article L2314-15

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Article L2314-16

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Article L2314-17

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté, sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article L2314-17-1

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement

Article L2314-18

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2314-17 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

Article L2314-18-1

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Article L2314-18-2

Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés portés satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2314-17-1 que par les autres dispositions des textes applicables et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2314-19

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

Article L2314-20

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.

Article L2314-21

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

La mise en oeuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Article L2314-22

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Article L2314-23

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Article L2314-24

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Sous-section 5 : Contestations.

Article L2314-25

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

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

Section 3 : Durée et fin du mandat.

Article L2314-26

Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2314-27

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-26, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans.

Article L2314-28

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement intéressé se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée soit par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés soit, à défaut, par accord entre l'employeur et les délégués du personnel intéressés.

Article L2314-29

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article L2314-30

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu

titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article L2314-31

Dans chaque entreprise, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

Chapitre V : Fonctionnement

Section 1 : Heures de délégation.

Article L2315-1

L'employeur laisse aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :

1° Dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;

2° Quinze heures par mois dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.

Article L2315-2

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en

l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient , en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

Article L2315-3

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L2315-4

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

Section 2 : Déplacement et circulation.

Article L2315-5

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Section 3 : Local et affichages.

Article L2315-6

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre

d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Article L2315-7

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Section 4 : Réunions.

Article L2315-8

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Article L2315-9

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les délégués du personnel présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Article L2315-10

Dans tous les cas, les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les délégués du personnel titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2315-11

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues à la présente section est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Article L2315-12

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Chapitre VI : Dispositions pénales.

Article L2316-1

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE II : COMITÉ D'ENTREPRISE

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L2321-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'Etat, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

Chapitre II : Conditions de mise en place et de suppression

Section 1 : Conditions de mise en place.

Article L2322-1

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés.

Article L2322-2

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L2322-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

Article L2322-4

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

Article L2322-5

Dans chaque entreprise, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, l'autorité administrative du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.

Article L2322-6

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

Section 2 : Conditions de suppression.

Article L2322-7

La suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Attributions

Section 1 : Attributions économiques

Sous-section 1 : Mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Article L2323-1

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Article L2323-2

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Article L2323-3

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et voeux.

Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du

comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et voeux.

Article L2323-4

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3.

Article L2323-5

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Sous-section 2 : Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise

Paragraphe 1 : Marche générale de l'entreprise.

Article L2323-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Article L2323-7

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Article L2323-7-1

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

Article L2323-7-2

Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

2° Fonds propres et endettement ;

3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

4° Activités sociales et culturelles ;

5° Rémunération des financeurs ;

6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

7° Sous-traitance ;

8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article L2323-7-3

Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au premier alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

Paragraphe 2 : Communication des documents comptables et financiers.

Article L2323-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces observations sont transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés, en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et copies que les actionnaires, aux mêmes époques, dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce.

Article L2323-9

Les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale communiquent au comité d'entreprise les documents comptables qu'elles établissent.

Article L2323-10

Dans les sociétés mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce qui établissent ces documents.

Les informations communiquées au comité d'entreprise, en application du présent article, sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 2325-5.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce.

Article L2323-11

Le comité d'entreprise reçoit communication du rapport mentionné aux articles L. 223-37 et L. 225-231 du code de commerce et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles L. 234-1, L. 234-2 et L. 251-15 du même code.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 3 : Politique de recherche et introduction de nouvelles technologies.

Article L2323-12

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

Article L2323-13

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.

Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa.

Article L2323-14

Lorsque l'employeur envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation.

Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies.

Le comité d'entreprise est régulièrement informé et consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Paragraphe 4 : Projets de restructuration et de compression des effectifs.

Article L2323-15

Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

Article L2323-16

Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité d'entreprise est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante.

Le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut les délégués du personnel, en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

Paragraphe 5 : Recours aux contrats de travail à durée déterminée, au travail temporaire et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial

Article L2323-17

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'inspecteur du travail.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 8112-1 et suivants et de l'article L. 8113-7, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application du présent article.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 6 : Intéressement, participation et épargne salariale.

Article L2323-18

Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur le consulte, avant leur prorogation ou renouvellement, sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

Paragraphe 7 : Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.

Article L2323-19

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce.

L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.

Il consulte également le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et l'informe d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet lorsqu'il en a connaissance.

Article L2323-20

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, l'employeur réunit le comité d'entreprise au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article L. 430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité d'entreprise se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du paragraphe 8.

Paragraphe 8 : Offre publique d'acquisition.

Article L2323-21

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité d'entreprise respectif pour l'en informer.

L'employeur auteur de l'offre réunit le comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-25.

Au cours de la réunion du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité d'entreprise décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

Article L2323-21-1

L'audition de l'auteur de l'offre mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 2323-21 se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa du même article L. 2323-21.

Article L2323-22

L'auteur de l'offre adresse au comité de l'entreprise qui en fait l'objet, dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier.

Article L2323-22-1

L'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa de l'article L. 2323-21 établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de

l'offre envisage d'appliquer à la société objet de l'offre, ainsi que les répercussions de leur mise en œuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société. Il dispose d'un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

Article L2323-23

I. # Préalablement à l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés, le comité de l'entreprise faisant l'objet de l'offre est réuni et consulté sur le projet d'offre. Au cours de cette réunion, il examine le rapport établi par l'expert-comptable en application de l'article L. 2323-22-1 et peut demander la présence de l'auteur de l'offre.

Le comité d'entreprise émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition. En l'absence d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté.

L'avis du comité d'entreprise ainsi que le rapport de l'expert-comptable sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre ou, s'il y a lieu, dans la note d'information commune établie par l'auteur de l'offre et la société faisant l'objet de l'offre.

II. # Les membres élus du comité d'entreprise peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en dernier ressort pour qu'il ordonne la communication, par la société faisant l'objet de l'offre et par l'auteur de l'offre, des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa du I, sauf lorsque ces difficultés résultent d'une volonté manifeste de retenir ces informations de la part de la société faisant l'objet de l'offre.

Article L2323-23-1

I. # A la demande de l'employeur auteur de l'offre, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre peut réunir son comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre. Les articles L. 2323-21 à L. 2323-23 s'appliquent. Les délais prévus à ces mêmes articles courent à compter de l'annonce de l'offre.

En cas de modification significative des informations présentées au comité d'entreprise entre l'annonce et le dépôt de l'offre, l'avis rendu, le cas échéant, par le comité d'entreprise est caduc. Le comité d'entreprise est réuni dans les deux jours suivant le dépôt de l'offre et rend un avis dans les conditions prévues auxdits articles L. 2323-21 à L. 2323-23.

Article L2323-24

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La société ayant déposé une offre et dont l'employeur, ou le représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés de l'entreprise, ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 et L. 2323-23, ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir. Cette interdiction s'étend aux sociétés qui la contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce.

Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 et L. 2323-23.

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité d'entreprise de la société faisant l'objet de l'offre.

La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du comité d'entreprise dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

Article L2323-25

Par dérogation à l'article L. 2323-2, l'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant ce lancement.

En revanche, il réunit le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre, ou de l'annonce de l'offre dans le cas prévu à l'article L. 2323-23-1, en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

Article L2323-26

Si l'offre publique d'acquisition est déposée par une entreprise dépourvue de comité d'entreprise, et sans préjudice de l'article L. 2313-13, l'employeur en informe directement les salariés.

De même, à défaut de comité d'entreprise dans l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur de cette entreprise en informe directement les salariés. Dans ce cas et dans les trois jours suivant la publication de la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier, l'auteur de l'offre la transmet à l'employeur faisant l'objet de l'offre qui la transmet lui-même aux salariés sans délai.

Article L2323-26-1 A

Si, à l'issue de l'offre publique, l'auteur de l'offre a acquis le contrôle de l'entreprise faisant l'objet de l'offre au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 et L. 233-16 du code de commerce, il rend compte au

comité d'entreprise de cette société, au cours du sixième, du douzième et du vingt-quatrième mois suivant la clôture de l'offre, de la manière dont il a mis en œuvre les déclarations d'intention et, le cas échéant, les engagements qu'il a pris auprès du comité d'entreprise, dans le cadre des auditions prévues aux articles L. 2323-21-1 et L. 2323-23 du présent code, en matière d'emploi, de maintien des sites d'activité et de localisation des centres de décision exprimés dans la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier.

Article L2323-26-1 B

Les articles L. 2323-22-1 à L. 2323-26-1 A du présent code ne s'appliquent pas aux offres mentionnées aux articles L. 225-207 et L. 225-209 du code de commerce ou lorsque la société fait l'objet d'une offre publique engagée par des entités, agissant seules ou de concert au sens de l'article L. 233-10 du même code, détenant plus de la moitié du capital ou des droits de vote de la société faisant l'objet de l'offre.

Paragraphe 9 : Crédit d'impôt compétitivité emploi

Article L2323-26-1

Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1er juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

Article L2323-26-2

Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.

Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, créé par le IV de l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

Article L2323-26-3

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du

conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité d'entreprise.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité d'entreprise.

Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.

Sous-section 3 : Information et consultation sur les conditions de travail.

Article L2323-27

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.

Article L2323-28

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

Article L2323-29

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-13.

Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article L2323-30

Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'Etat ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

Article L2323-31

Le comité d'entreprise est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

Article L2323-32

Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Sous-section 4 : Information et consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Paragraphe 1 : Orientations de la formation professionnelle.

Article L2323-33

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-15, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 2242-2 et L. 2323-57, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 1142-4.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

Paragraphe 2 : Plan de formation.

Article L2323-34

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un décret détermine le calendrier de ces deux réunions.

Article L2323-35

Le projet de plan de formation est élaboré annuellement ou si un accord d'entreprise le prévoit, tous les trois ans. Il tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 du résultat des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 1143-1.

Article L2323-36

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise.

Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 et distinguent :

1° Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2° Les actions de développement des compétences du salarié.

Article L2323-37

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en oeuvre du compte personnel de formation.

Article L2323-38

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-53.

Les délégués syndicaux sont également informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Article L2323-39

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise.

A défaut d'une telle approbation, le plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance.

Article L2323-40

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 2323-33.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L. 2241-6, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Paragraphe 3 : Apprentissage.

Article L2323-41

Le comité d'entreprise est consulté sur :

1° Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;

2° Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;

3° Les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;

4° Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;

5° L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;

6° Les conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;

7° Les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Article L2323-42

Le comité d'entreprise est informé sur :

1° Le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;

2° Les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les perspectives d'emploi des apprentis.

Article L2323-43

La consultation et l'information du comité d'entreprise sur l'apprentissage peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-34 et suivants.

Sous-section 5 : Information et consultation lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article L2323-44

Le comité d'entreprise est informé et consulté :

1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;

2° Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L. 623-3 et L. 626-8 du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 631-17, L. 631-18, L. 631-19 et L. 631-22 du code de commerce ;

4° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 641-1 (I), L. 641-4, L. 641-10, troisième alinéa, L. 642-5, dernier alinéa, et L. 642-9, deuxième alinéa, du code de commerce.

En cas de licenciements économiques prononcés dans les cas prévus aux 3° et 4°, le comité d'entreprise est réuni et consulté dans conditions prévues à l'article L. 1233-58 du présent code.

Article L2323-45

La ou les personnes désignées par le comité d'entreprise, selon les dispositions de l'article L. 661-10 du code de commerce, sont entendues par la juridiction compétente :

1° Lors d'une procédure de sauvegarde dans les situations prévues aux articles L. 621-1, L. 622-10, L. 626-9 et L. 626-26 du code de commerce ;

2° Lors d'une procédure de redressement judiciaire dans les situations et conditions prévues aux

articles L. 631-7, L. 631-15 (II), L. 631-19 (I) et L. 631-22 du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire dans les situations prévues aux articles L. 642-5, premier alinéa, L. 642-6, L. 642-13 et L. 642-17 du code de commerce.

Sous-section 6 : Informations et consultations périodiques du comité d'entreprise

Paragraphe 1 : Rapports et information dans les entreprises de moins de trois cents salariés

Sous-paragraphe 1 : Information trimestrielle.

Article L2323-46

Chaque trimestre, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;

2° L'exécution des programmes de production ;

3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Sous-paragraphe 2 : Information annuelle.

Article L2323-47

Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L2323-48

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi et à des contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Chaque semestre, ils reçoivent un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées au titre de ces dispositifs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2323-49

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Paragraphe 2 : Rapports et information dans les entreprises de trois cent salariés et plus

Sous-paragraphe 1 : Information trimestrielle.

Article L2323-50

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;

2° L'exécution des programmes de production ;

3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Article L2323-51

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur informe le comité d'entreprise :

1° Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;

2° De la situation de l'emploi, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le

conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

4° Du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.

Article L2323-52

Lors de la réunion trimestrielle d'information sur la situation de l'emploi, l'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise, à la demande de celui-ci, tous les contrats passés :

1° Avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission ;

2° Avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Article L2323-53

Lorsque, entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi, le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Article L2323-54

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi et à des contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Ils reçoivent chaque trimestre un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées dans ce cadre.

Sous-paragraphe 2 : Information annuelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2323-55

Au moins une fois par an, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir.

A cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le contenu du rapport prévu au premier alinéa est déterminé par décret en Conseil d'Etat

Article L2323-56

Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 2323-55, le comité d'entreprise est informé et consulté sur :

1° L'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;

2° Les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 2323-51.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont tenus à la disposition de l'autorité administrative dans un délai de quinze jours suivant la réunion.

Article L2323-57

Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Article L2323-58

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2323-60

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Sous-section 7 : Adaptation des règles de consultation par voie d'accord.

Article L2323-61

Sans préjudice des obligations de consultation du comité d'entreprise incombant à l'employeur, un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus par les articles L. 2323-51, L. 2323-55 à L. 2323-57 et L. 3123-3, un rapport dont il fixe la périodicité, au moins annuelle, portant sur :

1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;

2° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;

3° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;

4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;

5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

L'accord définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 à L. 1233-24, L. 2242-15 et L. 2242-16.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 8 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés.

Article L2323-62

Dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où sont constitués trois collèges électoraux, en application de l'article L. 2324-11, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Article L2323-63

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les voeux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces voeux.

Article L2323-64

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, à l'exception de celles qui figurent à l'annexe III de cette loi et dans les sociétés relevant du I de l'article 7 de l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, la représentation du comité d'entreprise auprès du conseil d'administration ou de surveillance est assurée par le secrétaire du comité d'entreprise ou de l'organe qui en tient lieu.

Article L2323-65

Dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou

désigné par les salariés au titre des articles L. 225-27, L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 du code de commerce, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.

Article L2323-66

Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les délégués du comité d'entreprise exercent les droits définis par la présente sous-section.

Article L2323-67

Dans les sociétés, le comité d'entreprise peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence.

Il peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

Deux membres du comité d'entreprise, désignés par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, ou les personnes mentionnées aux articles L. 2323-64 et L. 2323-65 peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

Sous-section 9 : Bilan social.

Article L2323-68

Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2321-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-77, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de trois cents salariés.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.

Article L2323-69

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

Article L2323-70

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Article L2323-71

Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.

Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise et de l'établissement par arrêté du ou des ministres compétents.

Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.

Article L2323-72

Le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social.

A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de

présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 2323-68, les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Article L2323-73

Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion de ce comité, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours à compter de cette réunion.

Article L2323-74

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité d'entreprise est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents prévus aux articles L. 225-108 et L. 225-115 du code de commerce.

Article L2323-75

Le bilan social sert de base à l'application des dispositions de l'article L. 6331-12 ainsi que de celles qui prévoient l'établissement de programmes annuels de formation.

Article L2323-76

Les dispositions de la présente sous-section ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.

Article L2323-77

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente sous-section dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales représentatives dans les entreprises intéressées.

Sous-section 10 : Droit d'alerte économique.

Article L2323-78

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2325-23.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Article L2323-79

Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2323-78. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

Article L2323-80

Le rapport du comité d'entreprise ou de la commission économique conclut en émettant un avis sur

l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

Article L2323-81

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise.

Article L2323-82

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application de la présente sous-section ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

Section 2 : Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Sous-section 1 : Attributions générales.

Article L2323-83

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés , de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

Article L2323-84

Les salariés sont informés de la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations.

Article L2323-85

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement.

Il émet également un avis sur la conclusion des conventions, prévues à l'article L. 221-8 du code du sport, destinées à faciliter l'emploi d'un sportif de haut niveau et sa reconversion professionnelle.

Sous-section 2 : Financement.

Article L2323-86

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

Article L2323-87

En cas de reliquat budgétaire et dans la limite de 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise peuvent décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Section 1 : Composition.

Article L2324-1

Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative.

Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Article L2324-2

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15.

Section 2 : Election

Sous-section 1 : Organisation des élections.

Article L2324-3

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

L'employeur informe le personnel tous les quatre ans par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant la diffusion, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2322-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion.

Article L2324-4

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite deux mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Article L2324-4-1

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Article L2324-5

Lorsque, en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie à l'article L. 2324-4 dans le mois suivant la réception de cette demande.

Article L2324-6

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2324-7

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions relatives à la composition des collèges électoraux prévues par les articles L. 2324-11 à L. 2324-13, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Article L2324-8

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission.

L'inspecteur du travail communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département intéressé.

Article L2324-9

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Article L2324-10

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2324-22 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Sous-section 2 : Collèges électoraux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2324-11

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;

- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un troisième collège.

Article L2324-12

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2324-11.

L'accord préélectoral est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail.

Article L2324-13

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.

Article L2324-14

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Article L2324-15

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré de l'employeur, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Article L2324-16

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article L2324-16-1

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquels ces salariés ont effectué

des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article L2324-17

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L. 2324-16 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitaient plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats de mission.

Article L2324-17-1

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Article L2324-17-2

Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés en portage salarial satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2324-16-1 que par les autres dispositions des textes applicables et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

Article L2324-18

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans

l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.

Article L2324-19

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

La mise en oeuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Article L2324-20

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Article L2324-21

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Article L2324-22

Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Sous-section 5 : Contestations.

Article L2324-23

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

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

Section 3 : Durée et fin du mandat.

Article L2324-24

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Article L2324-25

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2324-24, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel aux comités d'entreprise comprise entre deux et quatre ans.

Article L2324-26

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus du comité se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité intéressés.

Article L2324-27

Tout membre du comité d'entreprise peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article L2324-28

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Chapitre V : Fonctionnement

Section 1 : Dispositions générales.

Article L2325-1

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne un secrétaire et un trésorier dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L2325-2

Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre.

Article L2325-3

Les conditions de fonctionnement du comité d'entreprise doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

Article L2325-4

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité d'entreprise résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Article L2325-5

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Section 2 : Heures de délégation.

Article L2325-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois :

1° Aux membres titulaires du comité d'entreprise ;

2° Aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;

3° Aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Article L2325-7

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L2325-8

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation prévue à l'article L. 2325-26 est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des vingt heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Article L2325-9

Le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux au comité d'entreprise est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés.

Article L2325-10

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise.

Section 3 : Déplacement et circulation.

Article L2325-11

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Section 4 : Local.

Article L2325-12

L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article L2325-13

Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres du comité peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Section 5 : Réunions

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Périodicité.

Article L2325-14

Dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel, prévue au chapitre VI.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Sous-section 2 : Ordre du jour.

Article L2325-15

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire.

Article L2325-16

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.

Article L2325-17

Lorsque le comité d'entreprise se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la séance.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Votes et délibérations.

Article L2325-18

Les résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Article L2325-19

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

Sous-section 4 : Procès-verbal.

Article L2325-20

L'employeur fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant la communication du procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Article L2325-21

Le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Section 6 : Commissions

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Création et fonctionnement.

Article L2325-22

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2325-5 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Sous-section 2 : Commission économique.

Article L2325-23

Dans les entreprises d'au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question que ce dernier lui soumet.

Article L2325-24

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres.

La commission est présidée dans des conditions déterminées par décret.

Article L2325-25

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées à la section 7.

L'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder quarante heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

Sous-section 3 : Commission de la formation.

Article L2325-26

Dans les entreprises d'au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

1° De préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants ;

2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;

3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Sous-section 4 : Commission d'information et d'aide au logement.

Article L2325-27

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité d'entreprise.

Les entreprises de moins de trois cents salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

Article L2325-28

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A cet effet, la commission :

1° Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;

2° Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Article L2325-29

La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation.

Le comité d'entreprise examine pour avis les propositions de la commission.

Article L2325-30

Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances de la commission d'information et d'aide au logement des salariés est rémunéré comme temps de travail dans la limite de vingt heures par an. Ce temps n'est pas déduit des vingt heures de délégation prévues à l'article L. 2325-6 au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise.

Article L2325-31

La commission peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2325-32

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2325-33, un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions dans lesquelles la commission d'information et d'aide au logement des salariés est constituée ;

2° Les conditions dans lesquelles les droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale sont négociables ou exigibles avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 3323-5 ou à l'article L. 3324-10, en vue de constituer ou de compléter l'apport initial nécessaire à l'acquisition du logement principal.

Article L2325-33

Un décret détermine :

1° Le nombre maximum de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés ;

2° Les conditions dans lesquelles les conseillers que s'adjoint la commission sont, le cas échéant, rémunérés.

Sous-section 5 : Commission de l'égalité professionnelle.

Article L2325-34

Dans les entreprises d'au moins deux cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57.

Sous-section 6 : Commission des marchés

Article L2325-34-1

Une commission des marchés est créée au sein du comité d'entreprise qui dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2325-45, des seuils fixés par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2325-34-2

Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité d'entreprise détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité d'entreprise et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité d'entreprise. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité d'entreprise, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.

Article L2325-34-3

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité d'entreprise parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du comité d'entreprise fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

Article L2325-34-4

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport mentionné à l'article L. 2325-50.

Section 7 : Recours à un expert

Sous-section 1 : Experts rémunérés par l'entreprise

Paragraphe 1 : Recours à un expert-comptable.

Article L2325-35

I. # Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

1° En vue de l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 ;

1° bis En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-7-1 ;

2° En vue de l'examen des documents mentionnés à l'article L. 2323-10, dans la limite de deux fois

par exercice ;

3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-20, relatif aux opérations de concentration ;

4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-78 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en oeuvre ;

6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 à L. 2323-26-1 A, relatifs aux offres publiques d'acquisition.

II. # Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.

Article L2325-36

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Article L2325-37

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article L. 2323-20 ou d'une opération de recherche de repreneurs prévue à la section 4 bis du chapitre III du titre III du livre II de la première partie, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une offre publique d'acquisition dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 à L. 2323-26-1 A, l'expert-comptable a accès aux documents nécessaires à l'élaboration du rapport prévu à l'article L. 2323-22-1.

Paragraphe 2 : Recours à d'autres experts.

Article L2325-38

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-13 et L.

2323-14.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Paragraphe 3 : Accès dans l'entreprise et rémunération.

Article L2325-39

L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38 ont libre accès dans l'entreprise.

Article L2325-40

L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38 sont rémunérés par l'entreprise.

Le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur leur rémunération.

Sous-section 2 : Experts rémunérés par le comité d'entreprise.

Article L2325-41

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité.

L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Obligation de secret et de discrétion des experts.

Article L2325-42

Les experts mentionnés dans la présente section sont tenus aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 2325-5.

Sous-Section 4 : Délai de l'expertise

Article L2325-42-1

L'expert-comptable ou l'expert technique mentionnés à la présente section remettent leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'Etat. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

L'accord ou, à défaut, le décret mentionné au premier alinéa détermine, au sein du délai prévu au même alinéa, le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande.

Section 8 : Subvention de fonctionnement.

Article L2325-43

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Section 9 : Formation des membres du comité d'entreprise.

Article L2325-44

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique d'une durée

maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 3142-7. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 3142-7 et suivants.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise.

Section 10 : Etablissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise

Article L2325-45

I. # Le comité d'entreprise est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

II. # Le comité d'entreprise dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Article L2325-46

Par dérogation à l'article L. 2325-45, le comité d'entreprise dont les ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret peut s'acquitter de ses obligations comptables en tenant un livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours. Le contenu et les modalités de présentation de cet état sont définis par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article L2325-47

Le comité d'entreprise fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Ces informations sont fournies dans l'annexe à ses comptes, s'il s'agit d'un comité d'entreprise relevant de l'article L. 2325-45, ou dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50, s'il s'agit d'un comité d'entreprise relevant de l'article L. 2325-46.

Article L2325-49

Les comptes annuels du comité d'entreprise sont arrêtés, selon des modalités prévues par son

règlement intérieur, par des membres élus du comité d'entreprise désignés par lui et au sein de ses membres élus.

Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes mentionné (s) à l'article L. 2325-54.

Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique.

Le présent article s'applique également aux documents mentionnés à l'article L. 2325-46.

Article L2325-50

Le comité d'entreprise établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Lorsque le comité d'entreprise établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle, mentionné à l'article L. 2325-48.

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité d'entreprise relève des I ou II de l'article L. 2325-45 ou de l'article L. 2325-46.

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité d'entreprise lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2325-49.

Article L2325-51

Le trésorier du comité d'entreprise ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes présente un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres.

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité d'entreprise lors de la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 2325-49.

Article L2325-52

Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2325-49, les membres du comité d'entreprise chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité d'entreprise les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2325-50.

Article L2325-53

Le comité d'entreprise porte à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2325-50.

Article L2325-56

Les comptes annuels et, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent, sont conservés pendant dix ans à compter de la date de

clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

Article L2325-57

Le comité d'entreprise dont les ressources annuelles excèdent le seuil prévu à l'article L. 2325-46 et qui n'excède pas, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2325-45, des seuils fixés par décret confie la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable.

Le coût de la mission de présentation de ses comptes est pris en charge par le comité d'entreprise sur sa subvention de fonctionnement.

Article L2325-58

Pour l'application de la présente section, la définition des ressources annuelles pour l'appréciation des seuils mentionnés au II de l'article L. 2325-45 et à l'article L. 2325-46 est précisée par décret.

Chapitre VI : Délégation unique du personnel

Section 1 : Mise en place.

Article L2326-1

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Section 2 : Composition et élection.

Article L2326-2

Le nombre des délégués du personnel constituant la délégation unique du personnel est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Attributions et fonctionnement.

Article L2326-3

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

Les réunions de délégué du personnel et du comité d'entreprise se tiennent au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. Elles ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances.

Les membres de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, vingt heures par mois.

Chapitre VII : Comité central d'entreprise et comités d'établissements

Section 1 : Conditions de mise en place.

Article L2327-1

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts.

Section 2 : Comité central d'entreprise

Sous-section 1 : Attributions.

Article L2327-2

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-21 et L. 2323-26.

Sous-section 2 : Composition, élection et mandat

Paragraphe 1 : Composition.

Article L2327-3

Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Le nombre total des membres titulaires ne peut excéder un maximum également déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Article L2327-4

Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 2324-11, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité central d'entreprise appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Article L2327-5

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble au moins cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité central d'entreprise appartient à cette catégorie.

Article L2327-6

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

Paragraphe 2 : Election.

Article L2327-7

Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Même si elles interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

Article L2327-8

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

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

Paragraphe 3 : Durée et fin du mandat.

Article L2327-9

L'élection a lieu tous les quatre ans, après l'élection générale des membres des comités d'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2327-10

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2327-9, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité central d'entreprise comprise entre deux et quatre ans.

Paragraphe 4 : Circonstances susceptibles d'affecter le mandat.

Article L2327-11

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur prévue à l'article L. 1224-1 le comité central de l'entreprise absorbée demeure en fonctions si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité d'entreprise désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité central de l'entreprise absorbante.

Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

Dans les cas mentionnés aux deuxième et troisième alinéas, la représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner le dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise prévu par le décret mentionné à l'article L. 2327-3.

Sous-section 3 : Fonctionnement.

Article L2327-12

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

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité central désigne un secrétaire et un trésorier.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2327-12-1

Le comité central d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre.

Article L2327-13

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

Article L2327-14

L'ordre du jour des réunions du comité central d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Toutefois, lorsque des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail sont en cause, elles sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre.

L'ordre du jour est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

Article L2327-14-1

La section 10 du chapitre V du présent titre et la sous-section 6 de la section 6 du même chapitre sont applicables au comité central d'entreprise, dans des conditions déterminées par décret.

Section 3 : Comités d'établissement

Sous-section 1 : Attributions.

Article L2327-15

Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2327-16

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.

Toutefois, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.

Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

En cas de transfert au comité central d'entreprise de la gestion d'activités sociales et culturelles en application du présent article, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise. Cette convention comporte des clauses conformes à des clauses types déterminées par décret.

Sous-section 2 : Composition.

Article L2327-17

La composition des comités d'établissement est identique à celle des comités d'entreprise.

Sous-section 3 : Fonctionnement.

Article L2327-18

Les comités d'établissement sont dotés de la personnalité civile.

Article L2327-19

Le fonctionnement des comités d'établissement est identique à celui des comités d'entreprise.

Chapitre VIII : Dispositions pénales.

Article L2328-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L. 2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L2328-2

Le fait, dans une entreprise d'au moins trois cents salariés ou dans un établissement distinct comportant au moins trois cents salariés, de ne pas établir et soumettre annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement le bilan social d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2323-68 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE III : COMITÉ DE GROUPE

Chapitre Ier : Mise en place.

Article L2331-1

I. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

II. - Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;

- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;

- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

Article L2331-2

Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 peut demander, pour l'application des dispositions du présent titre, l'inclusion de l'entreprise dans le groupe ainsi constitué. La demande est transmise par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante qui, dans un délai de trois mois, fait droit à cette demande.

La disparition, entre les deux entreprises, des relations définies à l'article L. 2331-1 fait l'objet d'une information préalable et motivée au comité de l'entreprise concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui établit avec l'entreprise dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies à l'article L. 2331-1, est prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

Article L2331-3

En cas de litige résultant de l'application des articles L. 2331-1, L. 2331-2 et L. 2331-6, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter ce litige devant le juge judiciaire du siège de l'entreprise dominante.

Article L2331-4

Ne sont pas considérées comme entreprises dominantes, les entreprises mentionnées aux points a et c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Article L2331-5

Les réseaux bancaires comportant un organe central, au sens des articles L. 511-30 et L. 511-31 du code monétaire et financier relatifs à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, constituent un comité de groupe quand cet organe central n'est pas un établissement public.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour l'application du présent titre, l'organe central est considéré comme l'entreprise dominante.

Article L2331-6

Les dispositions du présent titre sont applicables quel que soit le nombre de salariés employés.

Chapitre II : Attributions.

Article L2332-1

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir. Les avis rendus dans le cadre de la procédure fixée à l'article L. 2323-7-1 lui sont communiqués.

Article L2332-2

En cas d'annonce d'offre publique d'acquisition portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, l'employeur de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe. Sont alors appliquées, au niveau du comité de groupe, les dispositions prévues aux articles L. 2323-21 à L. 2323-23 pour le comité d'entreprise.

Le respect de ces dispositions dispense des obligations définies aux articles L. 2323-21 et suivants pour les comités d'entreprise des sociétés appartenant au groupe.

Chapitre III : Composition, élection et mandat.

Article L2333-1

Le comité de groupe est composé du chef de l'entreprise dominante, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le nombre maximum des représentants du personnel au comité de groupe est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Article L2333-2

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et à partir des résultats des dernières élections.

Article L2333-3

La désignation des représentants du personnel au comité de groupe a lieu tous les quatre ans.

Toutefois, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel aux comités de groupe comprise entre deux et quatre ans.

Article L2333-4

Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège.

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Lorsque, pour l'ensemble des entreprises faisant partie du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou plusieurs collèges ont été présentés sur des listes autres que syndicales, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de la société dominante répartit les sièges entre les élus du ou des collèges en cause. Elle effectue cette désignation en tenant compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu.

Article L2333-5

Le comité de groupe est constitué à l'initiative de l'entreprise dominante, dès que la configuration du groupe est définie en application des dispositions du présent chapitre, soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit, à défaut, par une décision de justice.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette constitution a lieu au plus tard dans les six mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice.

Article L2333-6

Lorsqu'un représentant du personnel au sein du comité de groupe cesse ses fonctions, son remplaçant, pour la durée du mandat restant à courir, est désigné par les organisations syndicales dans le cas prévu à l'article L. 2333-2 ou par l'autorité administrative dans celui fixé au troisième alinéa de l'article L. 2333-4.

Chapitre IV : Fonctionnement.

Article L2334-1

Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante.

Il désigne un secrétaire.

Article L2334-2

Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.

L'ordre du jour de la réunion est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe est rémunéré comme temps de travail.

Article L2334-3

Le comité de groupe est réuni pour la première fois, à l'initiative de l'entreprise dominante, dès qu'il est constitué et au plus tard dans les six mois qui suivent sa création.

Article L2334-4

Pour l'exercice des missions prévues par l'article L. 2332-1, le comité de groupe peut se faire

assister par un expert-comptable. Celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L2335-1

Le fait de ne pas constituer et réunir pour la première fois un comité de groupe dans les conditions prévues aux articles L. 2333-5 et L. 2334-3 ou d'apporter une entrave soit à la désignation des membres d'un comité de groupe, soit au fonctionnement régulier de ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE IV : COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE

Chapitre Ier : Champ d'application et mise en place.

Article L2341-1

Pour l'application du présent titre, on entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise ou l'organisme qui emploie au moins mille salariés dans les Etats membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats.

Article L2341-2

Pour l'application du présent titre, on entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire, le groupe, au sens de l'article L. 2331-1, satisfaisant aux conditions d'effectifs et d'activité mentionnées à l'article L. 2341-1 et comportant au moins une entreprise employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux des Etats mentionnés à ce même article.

Article L2341-3

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

1° A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est situé en France ;

2° A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés à l'article L. 2341-1 et qui a désigné, pour l'application des dispositions du présent titre, un représentant en France ;

3° A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés à l'article L. 2341-1, qui n'a pas procédé à la désignation d'un représentant dans aucun de ces Etats et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces Etats est situé en France.

Article L2341-4

Un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.

Article L2341-5

Pour l'application du présent titre, l'entreprise dominante s'entend au sens de l'article L. 2331-1.

Article L2341-6

La consultation prévue par le présent titre consiste, pour le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou tout autre niveau de direction plus approprié, à organiser un échange de vues et à établir un dialogue avec les représentants des salariés à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent à ceux-ci d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures faisant l'objet de la consultation, qui peut être pris en compte au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sans préjudice des responsabilités de l'employeur.

Article L2341-7

L'information prévue par le présent titre consiste, pour le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou tout autre niveau de direction plus approprié, à transmettre des données aux représentants des salariés afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. L'information s'effectue à un moment,

d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des salariés de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle de ces données et de préparer, le cas échéant, des consultations avec le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou tout autre niveau de direction plus approprié.

Article L2341-8

La compétence du comité d'entreprise européen ou la procédure mentionnée à l'article L. 2341-4 porte sur les questions transnationales. Sont considérées comme telles les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux Etats membres.

Article L2341-9

L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des autres institutions représentatives du personnel mentionnées au présent livre et celles mises en place en application du droit de l'Etat membre sur le territoire duquel est implanté l'entreprise ou l'établissement, en fonction de leurs compétences et domaines d'intervention respectifs.

Lorsque le comité d'entreprise européen est constitué en l'absence d'accord ou lorsque l'accord ne prévoit pas les modalités d'articulation visées au 4° de l'article L. 2342-9 et dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées, le processus d'information et de consultation est mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des institutions nationales représentatives du personnel.

Article L2341-10

Si des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, soit en l'absence de dispositions prévues par le ou les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire engage les négociations mentionnées à l'article L. 2342-1 de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats différents mentionnés à l'article L. 2341-1.

Un groupe spécial de négociation est composé des membres désignés en application des articles L. 2344-2 à L. 2344-6 et d'au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants.

Le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner pendant la durée de cette négociation, selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Article L2341-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Par dérogation aux articles L. 2341-6 et L. 2341-7, le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de saisir le comité d'entreprise européen ou les représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation préalablement à ce lancement.

En revanche, il réunit le comité d'entreprise européen ou la représentation des salariés dans le délai le plus rapproché suivant la publication de l'offre permettant la présence effective de ses membres en vue de leur transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

Chapitre II : Comité ou procédure d'information et de consultation institué par accord

Section 1 : Groupe spécial de négociation.

Article L2342-1

Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire met en place un groupe spécial de négociation composé de représentants de l'ensemble des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2344-1, en vue de la conclusion d'un accord destiné à mettre en oeuvre le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.

Article L2342-2

Le groupe spécial de négociation détermine avec l'employeur, par un accord écrit, d'une part les entreprises ou établissements concernés, d'autre part soit la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, soit les modalités de mise en oeuvre d'une procédure d'information et de consultation.

Article L2342-3

L'employeur engage la procédure de constitution du groupe spécial de négociation lorsque les effectifs mentionnés à l'article L. 2341-1 sont atteints en moyenne sur l'ensemble des deux années précédentes.

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 pour les entreprises ou établissements situés en France et conformément au droit national dans les autres Etats.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les responsables de l'obtention et de la transmission aux salariés et à leurs représentants mentionnés à l'article L. 2342-4 des informations indispensables à l'ouverture des négociations mentionnées à l'article L. 2342-1, notamment des informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs, sont :

1° Tout chef d'une entreprise ou de l'entreprise dominante d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ;

2° Tout chef d'une entreprise appartenant à un groupe d'entreprises de dimension communautaire ;

3° Tout chef d'un établissement d'une entreprise de dimension communautaire ou appartenant à un groupe d'entreprises de dimension communautaire ;

4° En l'absence de représentant en France désigné en application du 2° de l'article L. 2341-3, le chef de l'établissement de l'entreprise de dimension communautaire ou le chef de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire mentionnés au 3° de cet article.

Article L2342-4

A défaut d'initiative de l'employeur, la procédure de constitution du groupe spécial de négociation est engagée à la demande écrite de cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats différents mentionnés à l'article L. 2341-1.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice de ce droit d'initiative. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article L2342-5

Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire invite et convoque le groupe spécial de négociation à une réunion.

Il informe de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations les chefs des établissements de l'entreprise ou les chefs des entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire et les organisations européennes de salariés et d'employeurs consultées par la Commission européenne.

Avant et après les réunions avec le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire, le groupe spécial de négociation peut se réunir, avec les moyens nécessaires et adaptés à la communication entre ses membres, hors la présence des

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

représentants du chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Article L2342-6

Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises.

Article L2342-7

Pour négocier, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations européennes de salariés mentionnées à l'article L. 2342-5.

Les experts et les représentants des organisations précitées peuvent, à la demande du groupe spécial de négociation, assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation.

L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

Article L2342-8

La décision de conclure un accord est prise par le groupe spécial de négociation à la majorité de ses membres.

Le groupe peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations ou de mettre fin aux négociations déjà en cours. Dans ce cas, une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après cette décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Le groupe cesse d'exister lorsqu'une procédure d'information et de consultation ou un comité d'entreprise européen est mis en place, ou s'il décide de mettre fin aux négociations dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

Section 2 : Comité d'entreprise européen institué par accord.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2342-9

Lorsqu'il opte pour la constitution d'un comité d'entreprise européen, le groupe spécial de négociation conclut un accord qui détermine :

1° Les établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire concernés par l'accord ;

2° La composition du comité d'entreprise européen, en particulier le nombre de ses membres, la répartition des sièges permettant de prendre en compte le besoin de représentation équilibrée des salariés selon les activités, les catégories de salariés et le sexe, et la durée du mandat ;

3° Les attributions du comité d'entreprise européen et les modalités selon lesquelles l'information et la consultation se déroulent en son sein ;

4° Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et celles des autres institutions représentatives du personnel mentionnées au présent livre et celles mises en place en application du droit de l'Etat membre sur le territoire duquel est implanté l'entreprise ou l'établissement, en fonction de leurs compétences et domaines d'intervention respectifs ;

5° Le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;

6° Le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du bureau constitué au sein du comité d'entreprise européen ;

7° Les moyens matériels et financiers alloués au comité d'entreprise européen ;

8° La date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure de sa renégociation, notamment lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Article L2342-10

Les membres du comité d'entreprise européen institué par accord ainsi que les experts qui les assistent sont tenus :

1° Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;

2° A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et

données comme telles par l'employeur.

Article L2342-10-1

Les membres du comité d'entreprise européen institué par accord informent les représentants du personnel des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre, dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion mentionnées à l'article L. 2342-10.

Article L2342-10-2

Les membres du comité d'entreprise européen institué par accord bénéficient sans perte de salaire des formations nécessaires à l'exercice de leur mandat dans des conditions déterminées par l'accord.

Section 3 : Procédure d'information et de consultation instituée par accord.

Article L2342-11

Lorsque, au lieu de créer un comité d'entreprise européen, le groupe spécial de négociation opte pour l'institution d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation, l'accord prévoit selon quelles modalités les représentants des salariés peuvent se réunir pour procéder à une consultation sur les informations qui leur sont communiquées et qui portent, notamment, sur des questions transnationales affectant considérablement les intérêts des salariés.

Article L2342-12

Les représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation ainsi que les experts qui les assistent sont tenus :

1° Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;

2° A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Chapitre III : Comité institué en l'absence d'accord

Section 1 : Mise en place.

Article L2343-1

Un comité d'entreprise européen est institué conformément aux dispositions du présent chapitre dans les cas suivants :

1° Lorsque le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante de dimension communautaire refuse de mettre en place un groupe spécial de négociation ou d'ouvrir des négociations dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande prévue à l'article L. 2342-4 ;

2° Lorsque le groupe spécial de négociation n'a pas conclu d'accord dans un délai de trois ans à compter de la réception de la demande prévue à l'article L. 2342-4 ou de l'initiative prise par la direction de l'entreprise ou du groupe, sans préjudice des dispositions de l'article L. 2342-8.

Le comité d'entreprise européen est constitué et réuni au plus tard à l'expiration d'un délai de six mois suivant l'arrivée des termes de six mois ou de trois ans, mentionnés aux 1° et 2°.

Section 2 : Attributions.

Article L2343-2

Le comité d'entreprise européen se réunit au moins une fois par an.

Il est notamment informé sur :

1° La structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ;

2° Sa situation économique et financière ;

3° L'évolution probable de ses activités ;

4° La production et les ventes ;

5° La situation et l'évolution probable de l'emploi ;

6° Les investissements ;

7° Les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

8° Les transferts de production ;

9° Les fusions ;

10° La réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ;

11° Les licenciements collectifs.

Article L2343-3

Au moins une fois par an, le comité d'entreprise européen est consulté lors d'une réunion sur un rapport portant sur les 5° à 11° de l'article L. 2343-2.

La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des salariés de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.

Article L2343-4

Lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles ou des décisions affectant considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le bureau mentionné à l'article L. 2343-7 ou, s'il n'en n'existe pas, le comité d'entreprise européen, en est informé.

Le bureau ou le comité se réunit à sa demande avec l'employeur afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.

Les membres du comité d'entreprise européen élus ou désignés par les établissements ou les entreprises directement concernés par les mesures en cause ont également le droit de participer à la réunion du bureau.

Cette réunion a lieu dans les meilleurs délais, à partir d'un rapport établi par le chef d'entreprise. Un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable sur ce rapport.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise.

Pour l'application de ces dispositions, l'employeur peut être remplacé par son représentant ou tout autre responsable à un niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire doté d'un pouvoir de décision.

Section 3 : Composition.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2343-5

Le comité d'entreprise européen est composé :

1° Du chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative ;

2° De représentants du personnel des établissements de l'entreprise ou des entreprises constituant le groupe de dimension communautaire.

Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire et tout autre niveau de direction approprié sont informés de la désignation des représentants des salariés au comité d'entreprise européen.

Article L2343-6

Les modifications de la composition du comité d'entreprise européen qui résultent des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire peuvent être décidées par accord conclu en son sein entre l'employeur et les représentants des salariés.

Section 4 : Fonctionnement.

Article L2343-7

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

Il est présidé par le chef d'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire.

Le comité désigne un secrétaire.

Il élit un bureau d'au maximum cinq membres qui bénéficie de conditions matérielles lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

Article L2343-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité d'entreprise européen adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement.

Ce règlement intérieur peut organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité d'entreprise européen, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'examen de tels changements peut avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle du comité.

Article L2343-9

La réunion annuelle du comité d'entreprise européen est provoquée sur convocation de son président, à partir d'un rapport établi par celui-ci.

Ce rapport retrace l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et ses perspectives.

Les directeurs des établissements ou les chefs d'entreprise des entreprises du groupe sont informés de ce rapport.

Article L2343-10

L'ordre du jour de la réunion annuelle du comité d'entreprise européen est arrêté par le président et le secrétaire. Il est communiqué aux membres du comité quinze jours au moins avant la séance.

A défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le président et communiqué aux membres du comité dix jours au moins avant la date de la réunion.

Article L2343-11

Avant les réunions, les représentants des salariés au comité d'entreprise européen ou le bureau, le cas échéant élargi conformément à l'article L. 2343-4, peuvent se réunir hors la présence des représentants de la direction de l'entreprise.

Article L2343-12

La délégation du personnel du comité d'entreprise européen informe les représentants du personnel des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés, de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mises en œuvre conformément aux dispositions du présent chapitre , dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2343-13

Le comité d'entreprise européen et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix.

L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

Article L2343-14

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par l'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Les membres du comité sont dotés des moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

En particulier, l'entreprise prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité et du bureau.

Article L2343-15

L'employeur laisse au secrétaire et aux membres du bureau du comité d'entreprise européen le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé par le secrétaire et les membres du bureau aux séances du comité et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces cent vingt heures.

L'employeur qui entend contester l'usage fait du temps ainsi alloué saisit le juge judiciaire.

Article L2343-16

Le temps passé en réunion par les membres du comité d'entreprise européen est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2343-17

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent une version en français.

Article L2343-18

Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen dans les cas prévus par l'article L. 2343-1, celui-ci examine s'il convient de le renouveler ou d'engager des négociations en vue de la conclusion de l'accord mentionné aux articles L. 2342-2 et L. 2342-9.

Dans cette dernière hypothèse, les membres du comité forment le groupe spécial de négociation habilité à conclure l'accord mentionné au premier alinéa.

L'employeur convoque une réunion à cet effet dans un délai de six mois à compter du terme de quatre ans.

Le comité demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

Article L2343-19

Lorsqu'un groupe d'entreprises a mis en place un comité d'entreprise européen, l'accord mentionné à l'article L. 2342-2 ou un accord passé au sein du groupe peut décider d'un aménagement des conditions de fonctionnement du comité de groupe.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe.

Chapitre IV : Dispositions communes au groupe spécial de négociation et au comité institué en l'absence d'accord

Section 1 : Répartition des sièges.

Article L2344-1

Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord ainsi que le nombre minimum et maximum de représentants du personnel au comité d'entreprise européen institué dans les mêmes conditions sont fixés par décret en Conseil

d'Etat.

L'employeur et les représentants des salariés peuvent décider d'associer aux travaux du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen des représentants des salariés employés dans des Etats autres que ceux mentionnés à l'article L. 2341-1. Ces membres associés n'ont pas le droit de vote au sein de l'instance considérée.

Section 2 : Désignation, élection et statut des membres.

Article L2344-2

Les membres du groupe spécial de négociation et les représentants des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France au comité d'entreprise européen sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, à partir des résultats des dernières élections.

Il en va de même des représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à une entreprise ou un groupe de dimension communautaire pour la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen dans un Etat autre que la France.

Article L2344-3

Pour les établissements ou entreprises implantés en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux.

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Article L2344-4

Pour les établissements ou les entreprises implantés dans un des Etats mentionnés à l'article L. 2341-1, autre que la France, les membres du groupe spécial de négociation et les représentants des salariés au comité d'entreprise européen, mis en place en application de l'article L. 2343-1, sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces Etats.

Article L2344-5

Pour l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est implanté en France, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, les représentants du personnel au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen sont élus directement, selon les règles applicables au comité d'entreprise.

Article L2344-6

Pour l'entreprise ou le groupe d'entreprise de dimension communautaire devant mettre en place un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation dans un des Etats autres que la France mentionnés à l'article L. 2341-1, les dispositions de l'article L. 2344-5 s'appliquent, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, à l'établissement ou à l'entreprise implanté en France comprenant au moins cinquante salariés.

Article L2344-7

Les contestations relatives à la désignation des membres du groupe spécial de négociation et des représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont portées devant le juge judiciaire.

Article L2344-8

Les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen institué en vertu des dispositions de l'article L. 2343-1, ainsi que les experts qui les assistent, sont tenus :

1° Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;

2° A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Article L2344-9

Les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord bénéficient, sans perte de salaire, des formations nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Chapitre V : Suppression du comité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2345-1

Lorsque, du fait d'une baisse des effectifs, l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire ne remplit plus les conditions de seuils mentionnées à l'article L. 2341-1, le comité d'entreprise européen, qu'il ait été institué ou non par accord, peut être supprimé par accord.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du comité en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de ces seuils.

Article L2345-2

Lorsqu'un groupe d'entreprises a mis en place un comité d'entreprise européen, l'accord mentionné à l'article L. 2342-2 ou un accord passé au sein du groupe peut décider de la suppression du comité de groupe. L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe.

En cas de suppression du comité de groupe, les dispositions des articles L. 2332-1, L. 2332-2 et L. 2334-4 sont applicables au comité d'entreprise européen.

Chapitre VI : Dispositions pénales.

Article L2346-1

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen ou à la mise en oeuvre d'une procédure d'information et de consultation, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des articles L. 2342-1 à L. 2342-7 et L. 2343-1, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE V : IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE ET COMITÉ DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L2351-1

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

1° Aux sociétés européennes ayant leur siège en France constituées conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE) ;

2° Aux sociétés participant à la constitution d'une société européenne et ayant leur siège en France ;

3° Aux filiales et établissements situés en France d'une société européenne située dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen.

Article L2351-2

Lorsqu'une société européenne mentionnée à l'article L. 2351-1 est une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 2341-2, les dispositions du titre IV relatif au comité d'entreprise européen ou à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire ne sont applicables ni à la société européenne ni à ses filiales.

Article L2351-3

Les modalités de l'implication des salariés dans la société européenne recouvrent l'information, la consultation et, le cas échéant, la participation.

Elles sont arrêtées par accord conclu entre les dirigeants des sociétés participantes et les représentants des salariés conformément aux dispositions du présent titre.

A défaut d'accord, ces modalités sont arrêtées conformément aux dispositions du chapitre III.

Article L2351-4

On entend par information celle fournie par l'organe dirigeant de la société européenne à l'organe représentant les salariés sur les questions qui soit concernent la société européenne elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre, soit excèdent les pouvoirs des instances de décision situées dans un Etat membre.

Cette information se fait selon des modalités permettant aux représentants des salariés d'en évaluer l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la société européenne.

Article L2351-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

On entend par consultation l'instauration d'un dialogue et d'un échange de vues entre l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés et l'organe compétent de la société européenne selon des modalités permettant aux représentants des salariés, à partir des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent.

Cet avis peut être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la société européenne.

Article L2351-6

On entend par participation l'influence exercée par l'organe représentant les salariés ou par les représentants des salariés sur les affaires d'une société sous les formes suivantes :

- soit en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ;

- soit en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ou de s'y opposer.

Article L2351-7

Le décompte des effectifs des sociétés participantes, filiales ou établissements concernés situés en France s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2.

Chapitre II : Implication des salariés dans la société européenne par accord du groupe spécial de négociation

Section 1 : Groupe spécial de négociation

Sous-section 1 : Mise en place et objet.

Article L2352-1

Un groupe spécial de négociation est institué dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution de la holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une société européenne.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est doté de la personnalité juridique.

Article L2352-2

Le groupe spécial de négociation détermine avec les dirigeants des sociétés participant à la création de la société européenne ou leurs représentants, par un accord écrit, les modalités de l'implication des salariés au sein de la société européenne mentionnées à l'article L. 2351-3.

Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres.

Article L2352-3

Les sièges au sein du groupe spécial de négociation sont répartis entre les Etats membres en proportion du nombre de salariés employés dans chacun de ces Etats par rapport aux effectifs des sociétés participantes et des filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres. Leur nombre est fixé par décret en Conseil d'Etat.

A l'issue de la répartition ainsi opérée, le nombre de salariés que chaque membre du groupe spécial de négociation représente est déterminé aux fins de procéder aux calculs et votes mentionnés à l'article L. 2352-13.

Article L2352-4

Lorsqu'une société européenne se constitue par voie de fusion et qu'au moins une société participante perd son existence juridique propre et n'est pas représentée directement par un membre du groupe spécial de négociation, ce dernier comprend, outre les sièges alloués conformément à l'article L. 2352-3, un ou plusieurs sièges supplémentaires.

Toutefois, quel que soit le nombre de sociétés en cause, le nombre de membres supplémentaires ne peut excéder 20 % du nombre total de membres déterminé par application de l'article L. 2352-3. Si les sièges supplémentaires sont en nombre inférieur au nombre de sociétés perdant leur existence juridique propre et n'ayant aucun salarié désigné membre du groupe spécial de négociation, ils sont attribués à ces sociétés selon l'ordre décroissant de leurs effectifs. Si cet ordre comporte successivement deux sociétés ayant leur siège social dans le même Etat, le siège supplémentaire suivant est attribué à la société qui a l'effectif immédiatement inférieur dans un Etat différent.

Il est procédé, selon des modalités fixées par décret, à la détermination du nombre de salariés représentés par chaque membre du groupe spécial de négociation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2352-5

Les membres du groupe spécial de négociation sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux, sur la base des résultats des dernières élections.

Il en va de même des représentants des salariés des sociétés participantes, filiales ou établissements concernés situés en France et relevant d'une société européenne située dans un Etat autre que la France.

Pour les sociétés situées en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste entre les organisations syndicales, proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges.

Les membres du groupe spécial de négociation désignés par les sociétés participantes implantées dans un des Etats membres autre que la France sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans chaque Etat membre.

La désignation de ces membres est notifiée par l'organisation syndicale à l'employeur dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L2352-6

Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans la société européenne dont le siège social se trouve en France, les représentants du personnel au groupe spécial de négociation sont élus directement selon les règles applicables au comité d'entreprise.

Il en va de même lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou l'entreprise implanté en France et appartenant à une société européenne.

Article L2352-7

Si des changements substantiels interviennent durant les négociations, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la société européenne ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition de ce dernier est modifiée en conséquence.

Article L2352-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les contestations relatives à la désignation des membres du groupe spécial de négociation et des représentants des salariés au comité de la société européenne dont le siège se situe en France, ainsi que des salariés des sociétés participantes, des établissements ou filiales implantés en France sont portées devant le juge judiciaire.

Sous-section 3 : Fonctionnement.

Article L2352-9

Les dirigeants des sociétés participant à la constitution de la société européenne invitent le groupe spécial de négociation à se réunir et communiquent à cet effet aux représentants du personnel et aux dirigeants des établissements et filiales concernés, qui en l'absence de représentants du personnel en informent directement les salariés, l'identité des sociétés participantes ainsi que le nombre de salariés qu'elles comprennent.

Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué. Elles peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent, sauf si les parties décident, d'un commun accord, de prolonger ces négociations dont la durée totale ne peut dépasser un an.

Durant cette période, le groupe spécial de négociation est régulièrement informé du processus de création de la société européenne.

Article L2352-10

Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article L2352-11

Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge des sociétés participantes.

Article L2352-12

Pour négocier, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix à tout niveau qu'il estime approprié. Ces experts participent aux réunions du groupe à titre consultatif.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'ensemble des sociétés participantes prend en charge les dépenses relatives aux négociations et à l'assistance d'un seul expert.

Article L2352-13

Le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, laquelle doit également représenter la majorité absolue des salariés des sociétés participantes, des filiales et établissements concernés.

Par dérogation à ces dispositions, la décision de ne pas entamer les négociations ou de clore des négociations déjà entamées et d'appliquer la réglementation relative à l'information et à la consultation dans les Etats membres où la société européenne emploie des salariés, est prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation, issus d'au moins deux Etats membres et à la condition qu'ils représentent au moins les deux tiers des salariés des sociétés participantes, des filiales et établissements concernés. Dans ce cas, les dispositions prévues par le chapitre III ne sont pas applicables. Une telle décision ne peut être prise dans le cas d'une société européenne constituée par transformation, lorsqu'il existe un système de participation dans la société qui doit être transformée.

Lorsque la participation concerne une proportion du nombre total des salariés employés par les sociétés participantes d'au moins 25 % en cas de constitution d'une société européenne par fusion, et d'au moins 50 % en cas de constitution par holding ou filiale commune, et lorsque le groupe spécial de négociation envisage de fixer un nombre ou une proportion des membres de l'organe de surveillance ou d'administration par lesquels les salariés exercent leurs droits à participation à un niveau inférieur à celui qui était le plus élevé au sein de l'une des sociétés participantes, la décision est prise dans les conditions de majorité prévues au deuxième alinéa.

Article L2352-14

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit prévu par l'article L. 2352-13. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article L2352-15

Les membres du groupe spécial de négociation ainsi que les experts qui les assistent sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

Section 2 : Contenu de l'accord.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2352-16

Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2352-13, les dirigeants de chacune des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation négocient en vue de parvenir à un accord qui détermine :

1° Les sociétés participantes, les établissements et filiales concernés par l'accord ;

2° La composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui est l'interlocuteur de l'organe dirigeant de la société européenne pour l'information et la consultation des salariés de la société européenne et de ses filiales ou établissements ;

3° Les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation ;

4° La fréquence des réunions de l'organe de représentation ;

5° Les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation ;

6° Les modalités de mise en oeuvre de procédures d'information et de consultation lorsque celles-ci ont été instituées, par accord entre les parties, en lieu et place d'un organe de représentation ;

7° La date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

Article L2352-17

Si, au cours des négociations, les parties décident de fixer des modalités de participation, l'accord détermine la teneur de ces dispositions y compris, le cas échéant, le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la société européenne que les salariés ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils peuvent s'opposer, les procédures à suivre pour que les salariés puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits.

Article L2352-18

Lorsque la société européenne est constituée par transformation, l'accord prévoit un niveau d'information, de consultation et de participation au moins équivalent à celui qui existe dans la société devant être transformée en société européenne.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2352-19

Lorsqu'il existe au sein des sociétés participantes plusieurs formes de participation, le groupe spécial de négociation qui décide de mettre en oeuvre les modalités de participation prévues à l'article L. 2352-17 choisit au préalable, dans les conditions prévues à l'article L. 2352-13, laquelle de ces formes est appliquée au sein de la société européenne.

Article L2352-20

Les dirigeants des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par accord, d'appliquer les dispositions de références relatives à la mise en place du comité de la société européenne prévues au chapitre III.

Chapitre III : Comité de la société européenne et participation des salariés en l'absence d'accord

Section 1 : Comité de la société européenne

Sous-section 1 : Mise en place.

Article L2353-1

Un comité de la société européenne est institué lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article L. 2352-9, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision mentionnée à l'article L. 2352-13.

Article L2353-2

Dans le cas prévu à l'article L. 2353-1, l'immatriculation de la société européenne ne peut intervenir que si les parties décident de mettre en oeuvre les dispositions du présent chapitre ainsi que du chapitre IV ou que si les dirigeants des sociétés participantes s'engagent à en faire application.

Sous-section 2 : Attributions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2353-3

La compétence du comité de la société européenne est limitée aux questions concernant la société européenne elle-même ou toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre, ou excédant les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.

Article L2353-4

Le comité de la société européenne se réunit au moins une fois par an.

La réunion annuelle porte notamment sur :

1° La situation économique et financière de la société européenne, de ses filiales et établissements ;

2° L'évolution probable des activités ;

3° La production et les ventes ;

4° La situation et l'évolution probable de l'emploi ;

5° Les investissements ;

6° Les changements substantiels intervenus concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;

7° Les transferts de production ;

8° Les fusions ;

9° La réduction de taille ou la fermeture d'entreprises ou de parties de celles-ci ;

10° Les licenciements collectifs.

Article L2353-5

Lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprise ou d'établissement ou de licenciement collectif, le comité de la société européenne ou, s'il en décide ainsi, le bureau, est de

plein droit réuni, s'il en fait la demande, par le dirigeant de la société européenne afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.

Article L2353-6

Le dirigeant de la société européenne qui décide de lancer une offre publique d'acquisition sur une entreprise peut n'informer le comité de la société européenne qu'une fois l'offre rendue publique.

Dans ce cas, il réunit le comité dans les huit jours suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences qu'elle est susceptible d'entraîner sur l'emploi.

Sous-section 3 : Composition.

Article L2353-7

Le comité de la société européenne est composé :

1° Du dirigeant de la société européenne ou de son représentant, assisté de deux collaborateurs de son choix ayant voix consultative ;

2° De représentants du personnel des sociétés participantes, filiales et établissements concernés, désignés conformément à l'article L. 2353-9.

Article L2353-8

Le nombre de sièges du comité de la société européenne est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 2352-3.

Article L2353-9

Les membres du comité de la société européenne représentant le personnel des sociétés participantes, filiales et établissements concernés implantés en France et relevant d'une société européenne dont le siège social est situé en France sont désignés conformément aux dispositions de l'article L. 2352-5.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2353-10

Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans la société européenne dont le siège social se trouve en France, les représentants du personnel au comité de la société européenne sont élus directement selon les règles applicables au comité d'entreprise.

Il en va de même lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou l'entreprise implanté en France et appartenant à une société européenne.

Article L2353-11

Les contestations relatives à la désignation des représentants des salariés au comité de la société européenne dont le siège se situe en France, ainsi que des salariés des sociétés participantes, des établissements ou filiales implantés en France sont portées devant le juge judiciaire.

Article L2353-12

Les modifications de la composition du comité de la société européenne résultant des changements intervenus dans la structure ou la dimension de la société européenne peuvent être décidées par accord passé en son sein.

Sous-section 4 : Fonctionnement.

Article L2353-13

Le comité de la société européenne a la personnalité juridique.

Il est présidé par le dirigeant de la société européenne.

Le comité désigne un secrétaire.

Il élit un bureau de trois membres lorsqu'il comprend au moins dix représentants du personnel.

Article L2353-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité de la société européenne prend ses décisions par un vote à la majorité de ses membres.

Article L2353-15

Le comité de la société européenne adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement.

Ce règlement intérieur peut organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de la société européenne. L'examen de tels changements peut intervenir à l'occasion de la réunion annuelle du comité de la société européenne.

Article L2353-16

La réunion annuelle du comité de la société européenne est provoquée sur convocation de son président, à partir de rapports réguliers établis par celui-ci. Ces rapports retracent l'évolution des activités de la société européenne et ses perspectives.

Les directeurs des filiales et établissements constituant la société européenne sont informés de ces rapports.

Article L2353-17

L'ordre du jour des réunions du comité de la société européenne est arrêté par le président et le secrétaire.

Il est communiqué aux membres du comité au moins quinze jours avant la date de la réunion.

A défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour de la réunion obligatoire, celui-ci est fixé par le président ou le secrétaire et communiqué aux membres du comité au moins dix jours avant la date de la réunion.

Le dirigeant de la société européenne fournit au comité l'ordre du jour des réunions de l'organe d'administration ou de surveillance ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Article L2353-18

Avant toute réunion, les représentants des salariés au comité de la société européenne ou, le cas échéant, son bureau, sont habilités à se réunir en l'absence de son président.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2353-19

Lorsque la direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité de la société européenne, ce dernier est de plein droit réuni de nouveau, s'il en fait la demande, par le dirigeant, pour tenter de parvenir à un accord.

Article L2353-20

Lorsqu'une réunion est organisée avec le bureau, les membres du comité de la société européenne représentant des salariés directement concernés par les mesures en question peuvent participer à cette réunion.

Article L2353-21

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent au moins une version en français.

Article L2353-22

Le comité de la société européenne et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix à tout niveau qu'ils estiment approprié, pour autant que ce soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches.

Les frais afférents à l'intervention d'un seul expert sont pris en charge par la société européenne dans le cadre de la réunion annuelle prévue à l'article L. 2353-4.

Article L2353-23

Les représentants du personnel siégeant au comité de la société européenne informent les représentants du personnel des établissements et filiales de la société européenne ou, à défaut, l'ensemble des salariés, de la teneur et des résultats des travaux de ce comité, dans le respect du secret professionnel et de l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

Article L2353-24

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dépenses de fonctionnement du comité de la société européenne et de son bureau sont prises en charge par la société européenne qui dote les représentants du personnel des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

La société européenne prend également en charge les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité et du bureau.

Article L2353-25

Le secrétaire et les membres du comité de la société européenne et de son bureau disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le dirigeant de la société européenne qui entend contester l'usage fait du temps ainsi alloué saisit le juge judiciaire.

Le temps passé par le secrétaire et les membres du comité et de son bureau aux séances du comité de la société européenne et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces cent vingt heures.

Article L2353-26

Les membres du comité de la société européenne ainsi que les experts qui les assistent sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

Article L2353-27

Les membres du comité de la société européenne ont droit à un congé de formation dans les conditions fixées à l'article L. 2325-44.

Section 2 : Participation des salariés au conseil d'administration et de surveillance.

Article L2353-28

Lorsque aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2352-13, la participation des salariés dans la société européenne est régie par les dispositions suivantes :

1° Dans le cas d'une société européenne constituée par transformation, s'il existe un système de participation des salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des salariés continuent de s'appliquer à la société européenne ;

2° Dans les autres cas de constitution d'une société européenne, et lorsque la participation au sein des sociétés participant à la constitution de la société européenne atteint les seuils fixés au troisième alinéa de l'article L. 2352-13, la forme applicable de participation des salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, selon le cas, est déterminée après examen des différents systèmes nationaux existant au sein de chacune des sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la société européenne.

Article L2353-29

Si une seule forme de participation existe au sein des sociétés participantes, ce système est appliqué à la société européenne en retenant pour sa mise en place la proportion ou, selon le cas, le nombre le plus élevé de membres concernés par les droits à participation au sein de l'organe d'administration ou de surveillance.

Si plusieurs formes de participation existent au sein des sociétés participantes, le groupe spécial de négociation détermine laquelle de ces formes est instaurée dans la société européenne.

Article L2353-30

A défaut d'accord du groupe spécial de négociation sur le choix de la forme de participation, les dirigeants déterminent la forme de participation applicable.

Il est toujours retenu, pour la mise en place du système applicable, la proportion ou le nombre le plus élevé de membres de l'organe d'administration ou de surveillance concernés par les droits à participation.

Article L2353-31

Lorsque la forme de participation applicable consiste en la recommandation ou l'opposition à la désignation de membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, le comité de la société européenne détermine les conditions dans lesquelles s'exerce cette forme de participation.

Lorsque la forme de participation choisie consiste en l'élection de membres du conseil d'administration ou, le cas échéant, du conseil de surveillance, la procédure se déroule

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

conformément aux dispositions des articles L. 225-28 à L. 225-34 et L. 225-80 du code de commerce, exception faite de l'exigence de territorialité prévue au premier alinéa de l'article L. 225-28.

Article L2353-32

Dès lors que le nombre de sièges au sein de l'organe de gestion concerné a été déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 2353-31, le comité de la société européenne veille à leur répartition, proportionnellement au nombre de salariés de la société européenne employés dans chaque Etat membre.

Par dérogation à ces dispositions, le comité assure, dans la mesure du possible, à chaque Etat membre disposant d'un système de participation avant l'immatriculation de la société européenne l'attribution d'au moins un siège.

Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société européenne.

Article L2354-1

Lorsqu'une société européenne est immatriculée, l'accord mentionné à l'article L. 2352-16 ou un accord collectif conclu au niveau approprié peut décider de la suppression ou d'un aménagement des conditions de fonctionnement, éventuellement sous la forme d'une redéfinition de leur périmètre national d'intervention, des institutions représentatives du personnel qui auraient vocation à disparaître du fait de la perte de l'autonomie juridique d'une ou de plusieurs sociétés participantes situées en France, après immatriculation de la société européenne.

Article L2354-2

Quatre ans après l'institution du comité de la société européenne, celui-ci examine s'il convient d'engager des négociations en vue de conclure l'accord dans les conditions définies au chapitre II. A cet effet, le dirigeant de la société européenne convoque une réunion du comité dans un délai de six mois à compter du terme de quatre ans.

Pour mener ces négociations, le comité fait office de groupe spécial de négociation.

Le comité demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

Article L2354-3

Lorsque le groupe spécial de négociation a pris la décision prévue à l'article L. 2352-13, il est convoqué par le dirigeant de la société européenne à la demande écrite d'au moins 10 % des salariés de la société européenne, de ses filiales et établissements ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de cette décision, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement.

En cas d'échec des négociations, les dispositions du chapitre III ne sont pas applicables.

Article L2354-4

Si, après l'immatriculation de la société européenne, des changements interviennent dans la structure de l'entreprise, la localisation de son siège ou le nombre de travailleurs qu'elle occupe et qu'ils sont susceptibles d'affecter substantiellement la composition du comité de la société européenne ou les modalités d'implication des travailleurs telles qu'arrêtées par l'accord issu des négociations engagées avant l'immatriculation de la société européenne ou en application de l'article L. 2353-28 et suivants, une nouvelle négociation est engagée dans les conditions prévues par le chapitre II.

Dans ce cas, l'échec des négociations entraîne l'application des dispositions des articles L. 2353-2 et suivants.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article L2355-1

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société européenne mis en place ou non par accord, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE VI : IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EUROPÉENNE ET COMITÉ DE LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EUROPÉENNE

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article L2361-1

Le présent titre s'applique :

1° Aux sociétés coopératives européennes constituées conformément au règlement (CE) n° 1435 / 2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne et ayant leur siège social et leur administration centrale en France ;

2° Aux personnes morales ayant leur siège social en France et aux personnes physiques résidant en France qui participent à la constitution d'une société coopérative européenne ;

3° Aux filiales et établissements situés en France des sociétés coopératives européennes constituées dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen.

Article L2361-2

Lorsqu'une société coopérative européenne mentionnée à l'article L. 2361-1 est une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 2341-2, le titre IV du présent livre relatif au comité d'entreprise européen ou à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire n'est applicable ni à la société coopérative européenne ni à ses filiales.

Par dérogation au premier alinéa, lorsque le groupe spécial de négociation prend la décision de ne pas engager de négociation ou de clore des négociations déjà engagées, le même titre IV s'applique.

Article L2361-3

Les modalités de l'implication des salariés recouvrent l'information, la consultation et, le cas échéant, la participation.

Elles sont arrêtées par accord conclu entre les dirigeants des personnes morales participantes ou les personnes physiques participantes et les représentants des salariés conformément aux dispositions du présent titre.

A défaut d'accord, ces modalités sont arrêtées conformément aux dispositions du chapitre III du présent titre.

Article L2361-4

Les dispositions des articles L. 2351-4 à L. 2351-6 relatives à la définition de l'information, de la consultation et de la participation des salariés dans la société européenne et le comité de la société européenne sont applicables aux sociétés coopératives européennes et aux personnes morales et personnes physiques participantes ainsi qu'à leurs filiales ou établissements entrant dans le champ d'application du présent titre.

Article L2361-5

Le décompte des effectifs des sociétés participantes, filiales ou établissements concernés situés en France est effectué conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2.

Article L2361-6

Les dispositions d'application du présent titre relatives à la procédure applicable aux litiges et aux informations transmises à l'inspection du travail en cas de constitution de la société coopérative européenne par fusion sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre II : Implication des salariés dans la société coopérative européenne par accord du groupe spécial de négociation

Section 1 : Groupe spécial de négociation

Sous-section 1 : Mise en place et objet

Article L2362-1

Un groupe spécial de négociation est institué dès que possible après la publication du projet de fusion ou de transformation ou, s'agissant d'une société coopérative européenne constituée par tout autre moyen que la fusion de coopératives ou la transformation d'une coopérative, après l'adoption du projet de constitution de la société coopérative européenne.

Il est doté de la personnalité juridique.

Article L2362-2

Le groupe spécial de négociation détermine avec les dirigeants des personnes morales ou les personnes physiques participant à la création d'une société coopérative européenne ayant son siège social et son administration centrale en France, ou leurs représentants, par un accord écrit, les modalités de l'implication des salariés mentionnées à l'article L. 2361-3.

Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres

Article L2362-3

Les dispositions des articles L. 2352-3 à L. 2352-8 relatives à la désignation, à l'élection et au statut des membres du groupe spécial de négociation s'appliquent à la société coopérative européenne.

Sous-section 3 : Fonctionnement

Article L2362-4

Les dirigeants des personnes morales et les personnes physiques participant à la constitution de la société coopérative européenne invitent le groupe spécial de négociation à se réunir et communiquent à cet effet aux représentants du personnel et aux dirigeants des établissements et filiales concernés qui, en l'absence de représentants du personnel, en informent directement les salariés, l'identité des personnes morales participantes et, le cas échéant, des personnes physiques participantes ainsi que le nombre de salariés qu'elles emploient.

Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué. Elles peuvent se

poursuivre pendant les six mois qui suivent sauf si les parties décident, d'un commun accord, de prolonger ces négociations dont la durée totale ne peut dépasser un an.

Durant cette période, le groupe spécial de négociation est régulièrement informé du processus de création de la société coopérative européenne.

Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article L2362-5

Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge des personnes participantes.

Article L2362-6

Pour négocier, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix à tout niveau qu'il estime approprié. Ces experts participent aux réunions du groupe à titre consultatif.

L'ensemble des personnes participant à la constitution de la société coopérative européenne prend en charge les dépenses relatives à la négociation et à l'assistance d'un seul expert.

Article L2362-7

Le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, laquelle doit représenter également la majorité absolue des salariés des personnes participantes ainsi que des filiales ou établissements concernés. Chaque membre dispose d'une voix.

Par dérogation au premier alinéa, la décision de ne pas engager les négociations ou de clore des négociations déjà engagées et d'appliquer la réglementation relative à l'information et à la consultation en vigueur dans les Etats membres où la société coopérative européenne emploie des salariés est prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation, issus d'au moins deux Etats membres et à la condition qu'ils représentent au moins les deux tiers des salariés des personnes participantes ainsi que des filiales et établissements concernés. Dans ce cas, le chapitre III du présent titre n'est pas applicable. Une telle décision ne peut être prise dans le cas d'une société coopérative européenne constituée par transformation lorsqu'il existe un système de participation dans la coopérative qui doit être transformée.

Lorsque la participation concerne au moins 25 % du nombre total de salariés des personnes participantes en cas de constitution d'une société coopérative européenne par voie de fusion, ou au moins 50 % de ce nombre total en cas de constitution par tout autre moyen, à l'exception du cas prévu au premier alinéa de l'article L. 2362-12, la majorité requise est celle prévue au deuxième alinéa du présent article si le groupe spécial de négociation envisage de fixer un nombre ou une proportion des membres de l'organe de surveillance ou d'administration par lesquels les salariés exercent leurs droits à participation à un niveau inférieur à celui qui était le plus élevé au sein de l'une des entités participantes.

Article L2362-8

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent au moins une version en français.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2362-9

Les dispositions des articles L. 2352-14 et L. 2352-15 relatives à la protection contre le licenciement et au secret professionnel des membres du groupe spécial de négociation de la société européenne s'appliquent à la société coopérative européenne.

Section 2 : Contenu de l'accord

Article L2362-10

Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2362-7, les dirigeants de chacune des personnes morales participantes et, le cas échéant, les personnes physiques participantes négocient avec le groupe spécial de négociation en vue de parvenir à un accord dont le contenu est fixé conformément aux dispositions des articles L. 2352-16 à L. 2352-20.

Article L2362-11

L'accord inclut dans les cas de renégociation l'hypothèse des modifications intervenues postérieurement à la constitution de la société coopérative européenne et touchant à sa structure, ainsi qu'à celle de ses filiales et de ses établissements.

Article L2362-12

Lorsque la société coopérative européenne est constituée par transformation d'une coopérative, l'accord prévoit un niveau d'information, de consultation et de participation au moins équivalent à celui qui existe dans la coopérative qui doit être transformée.

L'accord conclu en violation des dispositions du premier alinéa est nul. Dans un tel cas, les dispositions du chapitre III du présent titre relatives à l'implication des salariés en l'absence d'accord s'appliquent.

Chapitre III : Comité de la société coopérative européenne et participation des salariés en l'absence d'accord

Section 1 : Comité de la société coopérative européenne

Sous-section 1 : Mise en place

Article L2363-1

Un comité de la société coopérative européenne est institué lorsque, à l'issue de la période de

négociation prévue à l'article L. 2362-4, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2362-7.

Article L2363-2

Dans le cas prévu à l'article L. 2363-1, l'immatriculation de la société coopérative européenne ne peut intervenir que si les parties décident de mettre en œuvre les dispositions du présent chapitre et du chapitre IV du présent titre, ou que si les dirigeants des personnes morales participantes ou les personnes physiques participantes s'engagent à en faire application.

Sous-section 2 : Attributions

Article L2363-3

Les attributions du comité de la société coopérative européenne sont fixées conformément aux dispositions des articles L. 2353-3 à L. 2353-6 relatives aux attributions du comité de la société européenne.

Sous-section 3 : Composition

Article L2363-4

La composition du comité de la société coopérative européenne est fixée conformément aux dispositions des articles L. 2353-7 à L. 2353-12 relatives à la composition du comité de la société européenne.

Article L2363-5

Les membres du comité de la société coopérative européenne représentant le personnel des personnes participantes, filiales et établissements concernés implantés en France sont désignés conformément aux dispositions de l'article L. 2352-5 et, le cas échéant, de l'article L. 2352-6.

Sous-section 4 : Fonctionnement

Article L2363-6

Les dispositions des articles L. 2353-13 à L. 2353-27 relatives au fonctionnement du comité de la société européenne s'appliquent à la société coopérative européenne.

Article L2363-7

Les membres du comité de la société européenne ainsi que les experts qui les assistent sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Participation des salariés au conseil d'administration et de surveillance

Article L2363-8

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2362-7, la participation des salariés dans la société coopérative européenne est régie par les dispositions suivantes :

1° Dans le cas d'une société coopérative européenne constituée par transformation, s'il existe un système de participation dans la coopérative qui doit être transformée, le niveau des droits de participation est au moins équivalent à celui dont bénéficiaient les salariés ;

2° Dans le cas d'une société coopérative européenne constituée par tout autre moyen et lorsque la participation au sein des personnes morales participantes atteint les seuils fixés au troisième alinéa de l'article L. 2362-7, la forme applicable de participation est déterminée après examen des différents systèmes nationaux existant au sein des personnes morales participantes.

Article L2363-9

En l'absence d'accord, les dispositions des articles L. 2353-29 à L. 2353-32 relatives à la participation des salariés au conseil d'administration et de surveillance au sein de la société européenne s'appliquent à la société coopérative européenne.

Article L2363-10

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2363-9 en ce qu'il fait référence au premier alinéa de l'article L. 2353-32, l'Etat dans lequel est situé le siège social de la société coopérative européenne bénéficie, en tout état de cause, d'au moins un siège.

Article L2363-11

Les articles L. 2362-1 à L. 2363-10 ne sont pas applicables lorsque la société coopérative européenne est constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule personne morale et plusieurs personnes physiques, employant ensemble moins de cinquante salariés, ou au moins cinquante salariés mais au sein d'un seul Etat membre.

Section 3 : Dispositions applicables aux sociétés coopératives européennes non soumises initialement à la constitution du groupe spécial de négociation

Article L2363-12

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans le cas de la société coopérative européenne mentionnée à l'article L. 2363-11, les modalités de l'implication mentionnées au chapitre Ier du présent titre sont déterminées dans les conditions suivantes :

1° Au sein de la société coopérative européenne, l'information et la consultation sont régies par les titres Ier et II du présent livre et la participation est organisée, le cas échéant, selon les articles L. 225-27 à L. 225-34, L. 225-79 et L. 225-80 du code de commerce, à l'exception de la condition de territorialité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 225-28. La répartition des sièges au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est effectuée proportionnellement au nombre de salariés employés dans chaque Etat membre ;

2° Au sein des filiales et établissements de la société coopérative européenne, l'information et la consultation sont régies par les dispositions applicables dans l'Etat membre dans lequel ces filiales et établissements sont situés.

Article L2363-13

Si, après immatriculation d'une société coopérative européenne, au moins un tiers des salariés de la société coopérative européenne et de ses filiales et établissements, employés dans au moins deux Etats membres, le demandent ou si le seuil de cinquante salariés employés dans au moins deux Etats membres est atteint ou dépassé, un groupe spécial de négociation est institué et une négociation est organisée conformément aux dispositions du chapitre II du présent titre.

Article L2363-14

Lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article L. 2363-13, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2362-7, il est institué un comité de la société coopérative européenne dont la mise en place, les attributions et les règles de fonctionnement sont fixées conformément aux dispositions des articles L. 2363-1 à L. 2363-7.

Article L2363-15

Les membres du comité de la société coopérative européenne représentant les salariés des personnes participantes, établissements et filiales situés en France sont désignés conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 2352-5 ou, le cas échéant, de l'article L. 2352-6.

Les membres du comité de la société coopérative européenne représentant les salariés des personnes participantes, établissements et filiales situés dans un autre Etat membre de la Communauté européenne sont désignés selon les règles en vigueur dans cet Etat.

Article L2363-16

Lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article L. 2363-14, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2362-7, la participation des salariés est organisée conformément aux dispositions des articles L. 2363-8 à L. 2363-10.

Article L2363-17

En cas de transfert dans un autre Etat membre de la Communauté européenne du siège d'une société

coopérative européenne régie par des règles de participation, les droits de participation des salariés sont maintenus à un niveau au moins équivalent.

Section 4 : Dispositions relatives à la participation des salariés à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche

Article L2363-18

Dans le cas d'une société coopérative européenne dont le siège social est situé dans un Etat membre dont la loi admet, dans les conditions prévues au 4 de l'article 59 du règlement (CE) n° 1435 / 2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne, la possibilité de prévoir dans les statuts que les salariés participent, avec droit de vote, à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche, et qui est régie par un tel système, les dirigeants des filiales ou établissements situés en France organisent, selon les modalités applicables dans la société coopérative européenne, les modalités de désignation des représentants des salariés appelés à participer aux réunions de ces assemblées.

Article L2363-19

Le temps passé en réunion par les salariés participant aux réunions des assemblées mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2363-18 est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société coopérative européenne

Article L2364-1

Lorsqu'une société coopérative européenne est immatriculée, l'accord mentionné à l'article L. 2362-10 ou un accord collectif conclu au niveau approprié peut décider de la suppression ou d'un aménagement des conditions de fonctionnement, éventuellement sous la forme d'une redéfinition de leur périmètre national d'intervention, des institutions représentatives du personnel qui auraient vocation à disparaître du fait de la perte de l'autonomie juridique d'une ou de plusieurs sociétés participantes situées en France, après immatriculation de la société coopérative européenne.

Article L2364-2

Quatre ans après l'institution du comité de la société coopérative européenne, celui-ci examine s'il convient d'engager des négociations en vue de conclure l'accord dans les conditions définies au chapitre II du présent titre.

Pour mener ces négociations, le comité de la société coopérative européenne fait office de groupe spécial de négociation tel que prévu aux articles L. 2362-1 et L. 2362-2.

Le comité de la société coopérative européenne demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2364-3

Les articles L. 2354-3 et L. 2354-4 relatifs aux règles applicables postérieurement à l'immatriculation de la société européenne s'appliquent aux sociétés coopératives européennes.

Article L2364-4

Les représentants des salariés siégeant au sein de l'organe d'administration ou de surveillance, ou participant à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche, sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

Article L2364-5

Les représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance ainsi que les représentants des salariés participant à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche bénéficient de la protection instituée à l'article L. 2411-1.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article L2365-1

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société coopérative européenne mis en place ou non par accord, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE VII : PARTICIPATION DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ISSUES DE FUSIONS TRANSFRONTALIÈRES.

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L2371-1

Le présent titre s'applique :

1° Aux sociétés ayant leur siège en France issues d'une fusion transfrontalière mentionnée à l'article L. 236-25 du code de commerce ;

2° Aux sociétés participant à une fusion transfrontalière et ayant leur siège en France ;

3° Aux filiales et établissements situés en France d'une société issue d'une fusion transfrontalière située dans un autre Etat membre de la Communauté européenne.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2371-2

La société issue d'une fusion transfrontalière n'est pas tenue d'instituer des règles relatives à la participation des salariés si, à la date de son immatriculation, aucune société participant à la fusion n'est régie par ces règles.

Article L2371-3

Les modalités de la participation des salariés, au sens de l'article L. 2351-6, sont arrêtées par accord conclu entre les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière et les représentants des salariés conformément au présent chapitre et au chapitre II du présent titre.A défaut d'accord, ces modalités sont arrêtées conformément au chapitre III du présent titre.

Par dérogation au premier alinéa, les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière peuvent choisir de mettre en place, sans négociation préalable, les modalités de participation des salariés conformément au chapitre III du présent titre.

Article L2371-4

Le décompte des effectifs des sociétés participantes, filiales ou établissements concernés situés en France est effectué conformément à l'article L. 1111-2.

Article L2371-5

Les dispositions d'application du présent titre relatives à la procédure applicable aux litiges et aux informations transmises à l'inspection du travail en cas de constitution de la société issue de la fusion transfrontalière sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre II : Participation des salariés dans la société issue d'une fusion transfrontalière par accord du groupe spécial de négociation.

Section 1 : Groupe spécial de négociation.

Sous-section 1 : Mise en place et objet.

Article L2372-1

La participation des salariés est mise en œuvre conformément aux articles L. 225-28 à L. 225-56 et L. 225-79 à L. 225-93 du code de commerce.

Par dérogation au premier alinéa, un groupe spécial de négociation, doté de la personnalité juridique, est institué dès que possible après la publication du projet de fusion lorsque l'une des conditions suivantes est satisfaite :

1° Au moins une des sociétés participant à la fusion transfrontalière applique des règles relatives à la participation et emploie, pendant la période de six mois qui précède la publication du projet de fusion, au moins cinq cents salariés ;

2° En application des articles L. 225-27 et L. 225-79 du code de commerce, la société issue de la fusion transfrontalière ne garantit pas au moins le même niveau de participation des salariés, apprécié en fonction de la proportion de représentants parmi les membres du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou du comité mentionné à l'article L. 2373-1 du présent code, que le niveau de participation des salariés qui s'applique aux sociétés participant à la fusion transfrontalière.

Article L2372-2

Le groupe spécial de négociation détermine avec les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière ou leurs représentants, par un accord écrit, les modalités de la participation des salariés au sein de la société issue de la fusion.

Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres.

Article L2372-3

Les dispositions des articles L. 2352-3 à L. 2352-8, relatives à la désignation, à l'élection et au statut des membres du groupe spécial de négociation dans la société européenne, s'appliquent à la société issue d'une fusion transfrontalière.

Sous-section 3 : Fonctionnement.

Article L2372-4

Le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, laquelle doit représenter également la majorité absolue des salariés des sociétés participantes, des filiales et des établissements concernés. Chaque membre dispose d'une voix.

Par dérogation au premier alinéa, la décision de ne pas engager les négociations ou de clore des négociations déjà engagées et de se fonder sur la réglementation relative à la participation en vigueur dans l'Etat membre de la Communauté européenne où la société issue de la fusion transfrontalière aura son siège est prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation, issus d'au moins deux Etats membres de la Communauté européenne et à la condition qu'ils représentent au moins les deux tiers des salariés des sociétés participantes, des filiales et des établissements concernés. Dans ce cas, le chapitre III n'est pas applicable.

Lorsque la participation concerne au moins 25 % du nombre total de salariés des sociétés participantes et lorsque le groupe spécial de négociation envisage de fixer un nombre ou une proportion des membres de l'organe de surveillance ou d'administration par lequel les salariés exercent leurs droits à participation à un niveau inférieur à celui qui était le plus élevé au sein de l'une des sociétés participantes, la décision est prise dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

Article L2372-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Aucun salarié ne peut être sanc-tionné ou licencié en raison de sa participation à la prise d'une décision en application de l'article L. 2372-4. Toute décision ou tout acte contraire à cette interdiction est nul de plein droit.

Les autres modalités de fonctionnement du groupe spécial de négociation sont régies par les articles L. 2352-9 à L. 2352-12 et L. 2352-15.

Section 2 : Contenu de l'accord.

Article L2372-6

Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2372-4, les dirigeants de chacune des sociétés participant à la fusion négocient avec le groupe spécial de négociation en vue de parvenir à un accord qui détermine :

1° Les sociétés participantes, les établissements et les filiales concernés par l'accord ;

2° Les modalités de participation, y compris, le cas échéant :

a) Le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la société issue d'une fusion transfrontalière que les salariés ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils peuvent s'opposer ;

b) Les procédures à suivre pour que les salariés puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation ;

c) Les droits de ces membres ;

3° La date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée ;

4° Les cas dans lesquels l'accord est renégocié et la procédure suivie pour sa renégociation.

Article L2372-7

Lorsqu'il existe au sein des sociétés participant à la fusion plusieurs formes de participation, le groupe spécial de négociation qui décide de mettre en œuvre les modalités prévues au 2° de l'article L. 2372-6 choisit au préalable, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2372-4, laquelle de ces formes est appliquée au sein de la société issue de la fusion transfrontalière.

Article L2372-8

Les dirigeants des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par accord, d'appliquer le chapitre III du présent titre.

Chapitre III : Comité de la société issue de la fusion transfrontalière et participation des salariés en l'absence d'accord.

Section 1 : Comité de la société issue de la fusion transfrontalière.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Mise en place.

Article L2373-1

Un comité de la société issue d'une fusion transfrontalière est institué lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article L. 2352-9, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2372-4 ou lorsque les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière choisissent sans négociation préalable de mettre en place les modalités de participation des salariés.

Article L2373-2

Dans le cas prévu à l'article L. 2373-1, l'immatriculation de la société issue d'une fusion transfrontalière ne peut intervenir que si les parties décident de mettre en œuvre les dispositions du présent chapitre et du chapitre IV ou que si les dirigeants des sociétés participantes s'engagent à en faire application.

Sous-section 2 : Attributions, composition et fonctionnement.

Article L2373-3

Les dispositions relatives aux attributions, à la composition et au fonctionnement du comité de la société européenne, prévues aux articles L. 2353-3 à L. 2353-27, sont applicables au comité de la société issue de la fusion transfrontalière pour la mise en œuvre des modalités de la participation des salariés telle que définie à l'article L. 2351-6.

Section 2 : Participation des salariés au conseil d'administration et de surveillance.

Article L2373-4

Lorsque la participation des salariés au sein des sociétés participant à la fusion transfrontalière concerne au moins un tiers du nombre total des salariés employés par ces sociétés, ou lorsque ce seuil n'est pas atteint et que le groupe spécial de négociation en décide ainsi, la forme de participation des salariés à l'organe d'administration ou de surveillance de la société issue de la fusion est déterminée après examen des différents systèmes nationaux existant au sein de chacune des sociétés participantes avant l'immatriculation de cette société.

Article L2373-5

Si une seule forme de participation des salariés existe au sein des sociétés participantes, ce système

est appliqué à la société issue de la fusion transfrontalière en retenant, pour sa mise en place, la proportion ou, selon le cas, le nombre le plus élevé de membres concernés par les droits à participation au sein de l'organe d'administration ou de surveillance. Si plusieurs formes de participation des salariés existent au sein des sociétés participantes, le groupe spécial de négociation détermine laquelle de ces formes est instaurée dans la société issue de la fusion transfrontalière.

Article L2373-6

A défaut d'accord du groupe spécial de négociation sur le choix de la forme de participation des salariés, les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière déterminent la forme de participation applicable.

Il est toujours retenu, pour la mise en place du système applicable, la proportion ou le nombre le plus élevé de membres de l'organe d'administration ou de surveillance concernés par les droits à participation des salariés.

Article L2373-7

Lorsque la forme de participation des salariés applicable consiste en la recommandation ou l'opposition à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance, le comité de la société détermine les conditions dans lesquelles s'exerce cette forme de participation des salariés.

Lorsque la forme de participation des salariés choisie consiste en l'élection, la procédure se déroule conformément aux articles L. 225-28 à L. 225-34 et L. 225-80 du code de commerce, exception faite de l'exigence de territorialité prévue au premier alinéa de l'article L. 225-28.

Article L2373-8

Dès lors que le nombre de sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance a été déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 2373-7, le comité de la société issue de la fusion transfrontalière veille à leur répartition, proportionnellement au nombre de salariés de la société employés dans chaque Etat membre de la Communauté européenne.

Par dérogation au premier alinéa, le comité assure, dans la mesure du possible, à chaque Etat membre disposant d'un système de participation des salariés avant l'immatriculation de la société, l'attribution d'au moins un siège.

Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière.

Article L2374-1

Lorsqu'une société issue d'une fusion transfrontalière est immatriculée, l'accord mentionné à l'article L. 2372-6 ou un accord collectif conclu au niveau approprié peut décider de la suppression ou d'un aménagement des conditions de fonctionnement, éventuellement sous la forme d'une redéfinition de leur périmètre national d'intervention, des institutions représentatives du personnel qui auraient vocation à disparaître du fait de la perte de l'autonomie juridique d'une ou de plusieurs sociétés participantes situées en France.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2374-2

Lorsqu'un système de participation des salariés existe dans la société issue de la fusion transfrontalière, cette société est tenue, pendant un délai de trois ans après la fusion transfrontalière, de prendre les mesures nécessaires à la protection de la participation des salariés en cas de fusions nationales ultérieures conformément aux règles prévues au présent titre.

Article L2374-3

Les représentants des salariés siégeant au sein de l'organe d'administration ou de surveillance, ou participant à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche de la société issue de la fusion transfrontalière, sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

Article L2374-4

Les représentants des salariés siégeant au sein de l'organe d'administration ou de surveillance, ou participant à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche de la société issue de la fusion transfrontalière, bénéficient de la protection instituée à l'article L. 2411-1.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L2375-1

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société issue de la fusion transfrontalière mis en place ou non par accord, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE VIII : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre unique.

Article L2381-1

Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail figurent dans la quatrième partie relative à la santé et sécurité au travail.

Article L2381-2

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la protection prévue au titre Ier du livre IV.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE IV : LES SALARIÉS PROTÉGÉS

TITRE Ier : CAS, DURÉES ET PÉRIODES DE PROTECTION

Chapitre Ier : Protection en cas de licenciement

Section 1 : Champ d'application.

Article L2411-1

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Délégué du personnel ;

3° Membre élu du comité d'entreprise ;

4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant

sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce ;

12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;

13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;

17° Conseiller prud'homme ;

18° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime.

Article L2411-2

Bénéficient également de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, le délégué syndical, le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, institués par convention ou accord collectif de travail.

Section 2 : Licenciement d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté

Sous-section 1 : Délégué et ancien délégué syndical.

Article L2411-3

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du

travail.

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Sous-section 2 : Salarié et ancien salarié mandaté.

Article L2411-4

Le licenciement d'un salarié mandaté au titre de l'article L. 2232-24 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation.

Il en est de même pour le licenciement d'un ancien salarié mandaté durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Dans ce cas, lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de la fin de cette négociation, matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

Section 3 : Licenciement d'un délégué du personnel

Sous-section 1 : Délégué et ancien délégué du personnel.

Article L2411-5

Le licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise durant les six premiers mois suivant l'expiration du mandat de délégué du personnel ou de la disparition de l'institution.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Salarié ayant demandé l'organisation des élections.

Article L2411-6

L'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel ou d'accepter d'organiser ces élections. Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Sous-section 3 : Candidat aux fonctions de délégué du personnel.

Article L2411-7

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Section 4 : Licenciement d'un membre du comité d'entreprise

Sous-section 1 : Membre et ancien membre du comité d'entreprise.

Article L2411-8

Le licenciement d'un membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise, ne peut intervenirqu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

L'ancien membre élu du comité d'entreprise ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné

depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Sous-section 2 : Salarié ayant demandé l'organisation des élections.

Article L2411-9

L'autorisation de licenciement est requise pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise ou d'accepter d'organiser ces élections, pendant une durée de six mois, qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à desélections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Sous-section 3 : Candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise.

Article L2411-10

L'autorisation de licenciement est requise pour le candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, au premier ou au deuxième tour, pendant les six mois suivant l'envoi des listes de candidatures à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Section 5 : Licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un membre du comité d'entreprise européen.

Article L2411-11

Le licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un membre du comité d'entreprise européen ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 6 : Licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation, d'un représentant au comité de la société européenne, d'un représentant au comité de la société coopérative européenne ou d'un représentant au comité de la société issue d'une fusion transfrontalière.

Article L2411-12

Le licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation, d'un représentant au comité de la société européenne, d'un représentant au comité de la société coopérative européenne ou d'un représentant au comité de la société issue d'une fusion transfrontalière ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Section 7 : Licenciement d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L2411-13

Le licenciement d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans ce comité, pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

Section 8 : Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L2411-14

Le licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans ce comité pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

Section 9 : Licenciement d'un salarié membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.

Article L2411-15

Le licenciement d'un salarié membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans cette commission, pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

Section 10 : Licenciement de salariés titulaires d'autres mandats de représentation

Sous-section 1 : Représentant des salariés en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire des entreprises.

Article L2411-16

La procédure d'autorisation de licenciement d'un représentant des salariés en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire et le délai au terme duquel sa protection cesse sont prévus par l'article L. 662-4 du code de commerce.

Sous-section 2 : Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises.

Article L2411-17

Le licenciement d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ne

peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour :

1° L'ancien représentant des salariés pendant les six premiers mois suivant la cessation de son mandat ;

2° Le candidat et l'ancien candidat à l'élection comme représentant des salariés pendant les trois mois suivant le dépôt des candidatures.

Sous-section 3 : Salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale.

Article L2411-18

Conformément à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale, la procédure d'autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale sont celles applicables au délégué syndical, prévues par l'article L. 2411-3.

Sous-section 4 : Salarié membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération.

Article L2411-19

La procédure d'autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du salarié membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération sont prévues à l'article L. 114-24 du code de la mutualité.

Sous-section 5 : Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture.

Article L2411-20

Conformément à l'article L. 515-4 du code rural et de la pêche maritime, la procédure d'autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du représentant des salariés dans une chambre d'agriculture sont celles applicables au délégué syndical, prévues par l'article L. 2411-3.

Section 11 : Licenciement du conseiller du salarié.

Article L2411-21

Le licenciement du conseiller du salarié chargé d'assister un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Section 12 : Licenciement du conseiller prud'homme.

Article L2411-22

Le licenciement du conseiller prud'homme ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour :

1° Le conseiller prud'homme ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois ;

2° Le salarié candidat aux fonctions de conseiller prud'homme dès que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de six mois après la publication des candidatures par l'autorité administrative. Le bénéfice de cette protection ne peut être invoqué que par le candidat dont le nom figure sur la liste déposée.

Section 13 : Licenciement d'un assesseur maritime.

Article L2411-23

Le licenciement d'un assesseur maritime ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour :

1° L'assesseur maritime ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois ;

2° Le salarié candidat aux fonctions d'assesseur maritime dès que l'employeur a reçu notification par l'autorité administrative de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de six mois après établissement de la liste des assesseurs maritimes mentionnée à l'article 7 de la loi du 19 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime. Le bénéfice de cette protection ne peut

être invoqué que par le candidat qui a déposé sa candidature auprès de l'autorité administrative.

Chapitre II : Protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée

Section 1 : Champ d'application.

Article L2412-1

Bénéficie de la protection en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée prévue par le présent chapitre le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Délégué du personnel ;

3° Membre élu du comité d'entreprise ;

4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant du personnel au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

10° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

12° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

13° Conseiller prud'homme ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

14° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime.

Section 2 : Délégué syndical.

Article L2412-2

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du délégué syndical avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure est applicable pendant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-8.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Section 3 : Délégué du personnel.

Article L2412-3

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du délégué du personnel avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien délégué ou au candidat aux fonctions de délégué durant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-7.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Section 4 : Membre du comité d'entreprise.

Article L2412-4

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre élu du comité d'entreprise avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du

travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien membre élu du comité ou au candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, ou au représentant syndical durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-10.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Section 5 : Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen.

Article L2412-5

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un membre du comité d'entreprise européen avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Section 6 : Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne, au comité de la société coopérative européenne ou au comité de la société issue de la fusion transfrontalière.

Article L2412-6

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un représentant au comité de la société européenne, d'un représentant au comité de la société coopérative européenne ou d'un représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Section 7 : Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2412-7

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-10.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Section 8 : Représentant du personnel d'une entreprise extérieure au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L2412-8

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-10.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Section 9 : Salarié membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.

Article L2412-9

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié membre d'une commission paritaire

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-10.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Section 10 : Salarié mandaté.

Article L2412-10

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié mandaté au titre de l'article L. 2232-24, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Section 11 : Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale.

Article L2412-11

Lorsque le salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, il bénéficie des garanties et protections prévues à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale.

Section 12 : Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture.

Article L2412-12

Lorsque le salarié représentant d'une chambre d'agriculture est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, il bénéficie des garanties et protections prévues à l'article L. 515-4 du code rural

et de la pêche maritime.

Section 13 : Conseiller prud'homme.

Article L2412-13

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du conseiller prud'homme avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure est applicable pendant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-8.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Section 14 : Assesseur maritime

Article L2412-14

La rupture du contrat de travail à durée déterminée de l'assesseur maritime ou du candidat à ces fonctions, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail ou par le médecin des gens de mer, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure est applicable durant les six premiers mois suivant la fin des fonctions d'assesseur maritime.

Chapitre III : Protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire.

Article L2413-1

L'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire par l'entrepreneur de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical et ancien délégué syndical, y compris lorsque l'entrepreneur de travail temporaire lui a notifié sa décision de ne plus faire appel à lui pour de nouveaux contrats, en

application de l'article L. 2314-18 ;

2° Délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué ;

3° Membre ou ancien membre élu du comité d'entreprise ou candidat à ces fonctions ;

4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant ou ancien représentant du personnel au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

10° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

12° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

13° Conseiller prud'homme ;

14° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime, ou ancien assesseur maritime ou candidat à ces fonctions.

Chapitre IV : Protection en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.

Article L2414-1

Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il est investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical et ancien délégué syndical ayant exercé ses fonctions pendant au moins un an ;

2° Délégué du personnel ;

3° Membre élu du comité d'entreprise ;

4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant du personnel ou ancien représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

10° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

11° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation, ou ancien salarié mandaté, durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de fin de cette négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord ;

12° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime.

TITRE II : PROCÉDURES D'AUTORISATION APPLICABLES À LA RUPTURE OU AU TRANSFERT DU CONTRAT

Chapitre Ier : Demande d'autorisation et instruction de la demande

Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Délégué syndical, salarié mandaté et conseiller du salarié.

Article L2421-1

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article L2421-2

La procédure prévue à la présente sous-section s'applique également au salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

2° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

3° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Conseiller prud'homme ;

5° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime.

Sous-section 2 : Délégué du personnel, membre de comité d'entreprise

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

et membre de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L2421-3

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article L2421-4

La procédure prévue à la présente sous-section s'applique également au salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

2° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

2° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

2° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

3° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises.

Article L2421-5

Le licenciement d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, envisagé par l'employeur, est soumis pour avis au conseil d'administration ou de surveillance dont il est membre.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. Dans ce cas, le conseil d'administration ou de surveillance est convoqué sans délai et donne son avis sur le projet de licenciement de l'intéressé.

Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou l'autorité qui en tient lieu, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

Sous-section 4 : Représentant des salariés lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article L2421-6

La procédure d'autorisation de licenciement d'un salarié élu désigné comme représentant des salariés dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est soumise aux dispositions de l'article L. 662-4 du code de commerce.

Section 2 : Procédure applicable au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée.

Article L2421-7

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié mentionné à l'article L. 2412-1 est soumise à la même procédure que celle prévue à la section 1, applicable en cas de licenciement.

Article L2421-8

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

Section 3 : Procédure applicable en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.

Article L2421-9

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de transfert, en application de l'article L. 2414-1, à l'occasion d'un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, il s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Section 4 : Procédure applicable en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire.

Article L2421-10

L'interruption ou la notification du non-renouvellement par l'entrepreneur de travail temporaire de la mission d'un salarié mentionné à l'article L. 2413-1 est soumise à la même procédure que celle prévue à la section 1, applicable en cas de licenciement.

Chapitre II : Contestation de la décision administrative

Section 1 : Droit à réintégration dans l'emploi ou dans le mandat.

Article L2422-1

Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés ci-après, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ou ancien délégué syndical ;

2° Délégué du personnel, titulaire ou suppléant, ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections pour la désignation des délégués du personnel ;

3° Membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, représentant syndical au comité d'entreprise, ancien membre ou candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections au comité d'entreprise ;

4° Membre du groupe spécial de négociation, pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, et membre du comité d'entreprise européen ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

5° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

5° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

6° Salarié siégeant ou ayant siégé en qualité de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

7° Représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration des entreprises du secteur public.

Article L2422-2

Le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise dont la décision d'autorisation de licenciement a été annulée est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée.

Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection prévue à l'article L. 2411-5.

Article L2422-3

La réintégration d'un représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration d'une entreprise du secteur public dans son emploi ou un emploi équivalent emporte réintégration dans son mandat, sauf en cas de renouvellement général du conseil dans lequel il siégeait. Son remplaçant cesse alors d'être membre de ce conseil.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Indemnisation du préjudice.

Article L2422-4

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L. 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

TITRE III : DISPOSITIONS PÉNALES

Chapitre Ier : Délégué syndical.

Article L2431-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Chapitre II : Délégué du personnel.

Article L2432-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié délégué du personnel, candidat à cette fonction, ancien délégué, ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la désignation de délégués, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative

prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un délégué du personnel compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Chapitre III : Membre du comité d'entreprise ou représentant syndical au comité d'entreprise.

Article L2433-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre élu du comité d'entreprise, candidat au comité d'entreprise, ancien membre élu du comité ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la mise en place d'un comité d'entreprise, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de licencier un représentant syndical ou un ancien représentant syndical au comité d'entreprise, en méconnaissance des dispositions mentionnées au premier alinéa, est puni des mêmes peines.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un membre élu du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des peines prévues au premier alinéa.

Chapitre IV : Membre du groupe spécial de négociation, du comité d'entreprise européen, du comité de la société européenne, du comité de la société coopérative européenne ou du comité de la société issue de la fusion transfrontalière.

Article L2434-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, ou d'un salarié membre du comité d'entreprise européen, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la

procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Article L2434-2

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société européenne, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Article L2434-3

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société coopérative européenne, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Article L2434-4

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société issue de la fusion transfrontalière, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Chapitre V : Salarié membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise.

Article L2435-1

Le fait de licencier un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 6 000 euros.

Chapitre VI : Conseiller du salarié.

Article L2436-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Chapitre VII : Conseiller prud'homme.

Article L2437-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un conseiller prud'homme, candidat à cette fonction ou ancien conseiller, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Chapitre VIII : Assesseur maritime

Article L2438-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un assesseur maritime, d'un candidat à ces fonctions ou d'un assesseur maritime ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE V : LES CONFLITS COLLECTIFS

TITRE Ier : EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L2511-1

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

Chapitre II : Dispositions particulières dans les services publics.

Article L2512-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

1° Aux personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ;

2° Aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2512-2

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Article L2512-3

En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés à l'article L. 2512-1, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme.

Article L2512-4

L'inobservation des dispositions du présent chapitre entraîne l'application des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés.

Les sanctions ne peuvent être prononcées qu'après que les intéressés ont été mis à même de présenter des observations sur les faits qui leurs sont reprochés et d'avoir accès au dossier les concernant.

La révocation et la rétrogradation ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable.

Lorsque la révocation est prononcée à ce titre, elle ne peut l'être avec perte des droits à la retraite.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2512-5

En ce qui concerne les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 non soumis aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne pour chaque journée une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence définies à l'article 2 de la loi précitée.

TITRE II : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 1 : Champ d'application.

Article L2521-1

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Section 2 : Principes.

Article L2521-2

Les conflits collectifs intervenant entre les salariés et les employeurs mentionnés à l'article L. 2521-1 font l'objet de négociations soit lorsque les conventions ou accords collectifs applicables comportent des dispositions à cet effet, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative.

Chapitre II : Conciliation

Section 1 : Procédure de conciliation.

Article L2522-1

Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation.

Les conflits qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention ou l'accord collectif de travail, soit par un accord particulier, peuvent être portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, le ministre chargé du travail peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative, engager directement la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III.

Article L2522-2

Les parties donnent toute facilité aux membres des commissions de conciliation pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue.

Article L2522-3

Les parties comparaissent en personne devant les commissions de conciliation ou, en cas d'empêchement grave, se font représenter par une personne ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Toute personne morale partie au conflit nomme un représentant dûment mandaté et ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Lorsque l'une des parties régulièrement convoquée ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter, le président la convoque à une nouvelle réunion qui a lieu, au plus tard, huit jours après la première.

Article L2522-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans des conditions prévues à l'article L. 2522-3 ne comparaît pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation, ou ne se fait pas représenter, le président de la commission établit un rapport. Ce rapport est remis à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

Article L2522-5

A l'issue des réunions de la commission de conciliation, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties et leur est aussitôt notifié.

Le procès-verbal précise les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

L'accord de conciliation est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 2524-5.

Article L2522-6

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III, soit à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre IV si les deux parties en conviennent.

Section 2 : Commissions de conciliation.

Article L2522-7

Les commissions nationales ou régionales de conciliation comprennent des représentants des organisations représentatives des employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la commission.

Des sections compétentes pour les circonscriptions départementales sont organisées au sein des commissions régionales. Leur composition correspond à celle des commissions régionales.

Section 3 : Entreprises publiques et établissements publics industriels et commerciaux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2522-8

Dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux employant du personnel sous statut, les conflits collectifs de travail peuvent être soumis à des procédures de conciliation dans les conditions définies à la présente section.

Article L2522-9

Dans chaque entreprise publique ou établissement public intéressé, un protocole établi par accord entre la direction, les organisations syndicales représentatives du personnel et le ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public fixe la procédure suivant laquelle sont examinés, aux fins de conciliation, les différends collectifs de travail.

Article L2522-10

La procédure de conciliation fait intervenir, sous la présidence du ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public, la direction de l'entreprise publique ou de l'établissement public et les représentants des organisations syndicales représentatives du personnel.

Lorsque le différend intéresse la rémunération de personnels en activité ou en retraite, les représentants des ministres chargés du travail, du budget et de l'économie interviennent également.

Article L2522-11

Les accords établis à l'issue de la conciliation entre les parties intervenues dans cette procédure sont enregistrés dans les procès-verbaux des séances et engagent les parties.

Article L2522-12

A défaut de procédures particulières instituées conformément à l'article L. 2522-9, les différends collectifs de travail dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut peuvent être soumis à la procédure de conciliation de droit commun.

Section 4 : Dispositions d'application.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2522-13

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Médiation

Section 1 : Désignation du médiateur.

Article L2523-1

La procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner un médiateur dans un délai déterminé afin de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut être également engagée par l'autorité administrative à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative.

Article L2523-2

Lorsque les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur, ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Article L2523-3

Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, siégeant à la commission nationale de la négociation collective.

Section 2 : Procédure de médiation.

Article L2523-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le médiateur convoque les parties dans les conditions mentionnées à l'article L. 2522-3.

Article L2523-5

Après avoir, lorsqu'il est nécessaire, essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être prorogé avec leur accord.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la méconnaissance des dispositions légales ou des stipulations conventionnelles, il recommande aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction compétente, soit à la procédure contractuelle d'arbitrage prévue aux articles L. 2524-1 et L. 2524-2.

Article L2523-6

A compter de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci peuvent, pendant un délai de huit jours, notifier au médiateur, dans des conditions prévue par voie réglementaire, qu'elles rejettent sa proposition. Elles motivent leur rejet. Le médiateur informe aussitôt la ou les autres organisations parties au conflit de ces rejets et de leurs motivations.

Au terme du délai de huit jours prévu au premier alinéa, le médiateur constate l'accord ou le désaccord.

L'accord des parties sur la recommandation du médiateur lie celles qui ne l'ont pas rejetée, dans les conditions déterminées par le livre II relatif aux conventions et aux accords collectifs de travail. Il est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 2524-5.

Article L2523-7

En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur.

Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties ainsi que leurs motivations sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du travail.

Article L2523-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues à l'article L. 2523-4 ne comparaît pas, sans motif légitime, devant le médiateur ou ne se fait pas représenter, le médiateur établit un rapport. Ce rapport est remis à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

Article L2523-9

Lorsque la communication des documents utiles à l'accomplissement de sa mission est sciemment refusée au médiateur, celui-ci remet un rapport à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L2523-10

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Arbitrage

Section 1 : Arbitre.

Article L2524-1

La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.

Article L2524-2

Lorsque la convention collective de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L2524-3

Lorsque le conflit est soumis à l'arbitrage, les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou de médiation sont remises à l'arbitre.

Article L2524-4

L'arbitre ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou par la proposition du médiateur ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation de la révision des clauses des conventions collectives.

Article L2524-5

Les accords ou sentences arbitrales intervenant en application du présent titre ont les mêmes effets que les conventions et accords collectifs de travail.

Ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à compter du jour suivant leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions déterminées à l'article L. 2231-6.

Article L2524-6

Les sentences arbitrales sont motivées.

Elles ne peuvent faire l'objet que du recours pour excès de pouvoir devant la cour supérieure d'arbitrage mentionnée à l'article L. 2524-7.

Section 2 : Cour supérieure d'arbitrage.

Article L2524-7

La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales.

Article L2524-8

La cour supérieure d'arbitrage est présidée par le vice-président du Conseil d'Etat ou par un président de section au Conseil d'Etat en activité ou honoraire, président.

Elle est composée de manière paritaire de conseillers d'Etat en activité ou honoraires et de hauts magistrats de l'ordre judiciaire en activité ou honoraires.

Article L2524-9

Lorsque la cour supérieure d'arbitrage prononce l'annulation en tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui désignent, si elles en sont d'accord, un nouvel arbitre.

Lorsque, à la suite d'un nouveau pourvoi, la nouvelle sentence est annulée par la cour, celle-ci désigne l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire.

Elle rend, dans les quinze jours suivant le deuxième arrêt d'annulation, après avoir pris connaissance de l'enquête, et avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence arbitrale qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

Article L2524-10

Les actes accomplis en exécution des dispositions du présent chapitre sont dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L2524-11

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L2525-1

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 2522-3 et L. 2523-4 est puni d'une amende de 3 750 euros.

Article L2525-2

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 2523-9 est puni d'une amende de 3 750 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique.

Article L2611-1

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L2621-1

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

Chapitre II : Négociation collective - Conventions et accords collectifs de travail.

Article L2622-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Outre les clauses rendues obligatoires par l'article L. 2261-22, les conventions collectives conclues au niveau d'un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin contiennent obligatoirement, pour pouvoir être étendues, des dispositions concernant l'attestation de formation professionnelle délivrée dans les unités du service militaire adapté.

Article L2622-2

Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national s'applique dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin, ses clauses peuvent prévoir des modalités d'adaptation à la situation particulière de ces départements.

Chapitre III : Les conflits collectifs.

Article L2623-1

Au lieu et place des commissions régionales de conciliation prévues aux articles L. 2522-1 et L. 2522-7 du présent code et à l'article L. 718-8 du code rural et de la pêche maritime, il est créé dans chaque département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon une commission de conciliation organisée en deux sections respectivement compétentes pour les conflits collectifs de travail et pour les conflits collectifs de travail en agriculture.

Chaque section est composée de représentants des organisations représentatives des employeurs et des salariés, en nombre égal, ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la section.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANçAISES

Chapitre Ier : Négociation collective - Conventions et accords collectifs de travail.

Article L2631-1

Les conventions et accords collectifs de travail d'une entreprise dont le siège social est situé dans un département de métropole, dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon qui intéressent notamment ses établissements implantés à Mayotte ou à Wallis et Futuna sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre II : Institutions représentatives du personnel

Section 1 : Comité central d'entreprise et comités d'établissement.

Article L2632-1

L'accord ou la décision administrative prévus au deuxième alinéa de l'article L. 2327-7 instituant le comité central d'entreprise prévu à l'article L. 2327-1 assure la représentation des établissements distincts de l'entreprise lorsque ceux-ci sont établis à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Section 2 : Comité de groupe.

Article L2632-2

Les dispositions relatives au comité de groupe prévues aux articles L. 2331-1 à L. 2331-4 et L. 2331-6 s'appliquent aux entreprises dominantes dont le siège social se situe dans un département de métropole, un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et aux entreprises qu'elles contrôlent ou sur lesquelles elles exercent une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 dont le siège social est situé dans ces départements ou cette collectivité, à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre unique.

Article L3111-1

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial.

Article L3111-2

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

Chapitre Ier : Durée du travail

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Travail effectif, astreintes et équivalences

Sous-section 1 : Travail effectif.

Article L3121-1

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L3121-2

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.

Article L3121-3

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Article L3121-4

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait

l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Sous-section 2 : Astreintes.

Article L3121-5

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Article L3121-6

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

Article L3121-7

Les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

Article L3121-8

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Equivalences.

Article L3121-9

Une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat.

Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail.

Section 2 : Durée légale et heures supplémentaires

Sous-section 1 : Durée légale.

Article L3121-10

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

La semaine civile est entendue au sens des dispositions de l'article L. 3122-1.

Sous-section 2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations.

Article L3121-11

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du

contingent.

A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Article L3121-11-1

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article L3121-15

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Article L3121-16

Les heures supplémentaires accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article L3121-20

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

Article L3121-21

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 1244-2, peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La convention ou l'accord organise également des procédures de décompte contradictoires des temps et périodes de travail.

Sous-section 3 : Contreparties aux heures supplémentaires

Paragraphe 1 : Majorations de salaire.

Article L3121-22

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Article L3121-23

Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.

Paragraphe 2 : Repos compensateur de remplacement.

Article L3121-24

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

Article L3121-25

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Section 3 : Durées maximales de travail

Sous-section 1 : Temps de pause.

Article L3121-33

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

Sous-section 2 : Durée quotidienne maximale.

Article L3121-34

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.

Sous-section 3 : Durées hebdomadaires maximales.

Article L3121-35

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

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3121-36

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.

Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures.

Article L3121-37

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur les dérogations prévues à la présente sous-section.

Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Section 4 : Conventions de forfait

Sous-section 1 : Mise en place des conventions de forfait

Article L3121-38

La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Article L3121-39

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

Article L3121-40

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Article L3121-41

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.

Sous-section 2 : Conventions de forfait sur l'année

Paragraphe 1 : Conventions de forfait en heures sur l'année

Article L3121-42

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Paragraphe 2 : Conventions de forfait en jours sur l'année

Article L3121-43

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article L3121-44

Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne

peut excéder deux cent dix-huit jours.

Article L3121-45

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39.A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Article L3121-46

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Article L3121-47

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Article L3121-48

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.

Section 5 : Dispositions d'application.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3121-52

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application des articles L. 3121-5 L. 3121-10 et L. 3121-34 pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.

Ces décrets déterminent, notamment :

1° Les conditions de recours aux astreintes ;

2° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;

3° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

Article L3121-53

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 3121-52 relatives aux conditions de recours aux astreintes.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

Article L3121-54

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du deuxième alinéa de l'article L. 3121-35, du troisième alinéa de l'article L. 3121-36 et de l'article L. 3121-37.

Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires

Section 1 : Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3122-1

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Article L3122-2

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

Article L3122-3

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Article L3122-4

Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;

2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3122-5

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

Article L3122-6

La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.

Section 2 : Aménagement des horaires

Sous-section 1 : Horaires individualisés.

Article L3122-23

Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Article L3122-24

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

Article L3122-25

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en

heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

Article L3122-26

Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

Sous-section 2 : Récupération des heures perdues.

Article L3122-27

Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Sous-section 3 : Aménagement pour la pratique du sport.

Article L3122-28

Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

Section 3 : Travail de nuit

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Définitions.

Article L3122-29

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

Article L3122-30

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Article L3122-31

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des

salariés.

Sous-section 2 : Conditions de mise en oeuvre.

Article L3122-32

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Article L3122-33

La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-31 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord collectif comporte les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-32.

Article L3122-34

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

Il peut être dérogé à ces dispositions par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance.

Il peut également être dérogé aux dispositions du premier alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, selon des modalités déterminées par le décret mentionné au deuxième alinéa.

Article L3122-35

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.

Un décret peut également fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

Article L3122-36

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-33, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-39, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;

3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L3122-37

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article L3122-38

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Contreparties accordées aux salariés.

Article L3122-39

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article L3122-40

La contrepartie dont bénéficient les travailleurs de nuit est prévue par la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3122-33. Cet accord prévoit, en outre, des mesures destinées :

1° A améliorer les conditions de travail des travailleurs ;

2° A faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;

3° A assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

L'accord prévoit également l'organisation des temps de pause.

Article L3122-41

Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-30, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale, les contreparties mentionnées aux articles L. 3122-39 et L. 3122-40 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

Sous-section 4 : Surveillance médicale des travailleurs de nuit.

Article L3122-42

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 5 : Retour au travail de jour.

Article L3122-43

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L3122-44

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Article L3122-45

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 3122-29 et L. 3122-31, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 1226-2 et suivants, et L. 1226-10 et suivants, applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que de l'article L. 4624-1.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L3122-46

Les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article L. 3121-52 déterminent également les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.

Ces décrets déterminent, notamment :

1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

2° Les périodes de repos ;

3° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;

4° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

Article L3122-47

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 3121-52 relatives :

1° A l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine ;

2° Aux périodes de repos ;

3° Aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent

Section 1 : Travail à temps partiel

Sous-section 1 : Définition.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3123-1

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Sous-section 2 : Mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur.

Article L3123-2

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en oeuvre sur le fondement d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

Article L3123-3

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Article L3123-4

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sous-section 3 : Mise en oeuvre à la demande du salarié.

Article L3123-5

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Article L3123-6

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Cette demande ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Article L3123-7

Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 3123-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article L3123-8

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 3123-14-1 ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de l'article L. 3123-14-3, ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Sous-section 4 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein.

Article L3123-9

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

Article L3123-10

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article L3123-11

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Article L3123-12

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

Article L3123-13

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Sous-section 5 : Contrat de travail et horaire de travail.

Article L3123-14

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3123-14-1

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Les dispositions prévues au premier alinéa ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours.

Article L3123-14-2

Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

Article L3123-14-3

Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Article L3123-14-4

Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

Article L3123-14-5

Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article L3123-14-6

Les dispositions du premier alinéa de l'article L. 3123-14-1 ne sont applicables ni aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2, ni aux contrats de travail temporaire

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

Article L3123-15

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article L3123-16

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Sous-section 6 : Heures complémentaires.

Article L3123-17

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 % (1).

Article L3123-18

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Article L3123-20

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Sous-section 7 : Modification de la répartition de la durée du travail.

Article L3123-21

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Sous-section 8 : Compléments d'heures par avenant

Article L3123-25

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

1° La convention ou l'accord :

1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Sous-section 9 : Exercice d'un mandat.

Article L3123-29

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Sous-section 10 : Dispositions d'application.

Article L3123-30

Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.

Si, dans une profession ou une branche, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.

Section 2 : Travail intermittent.

Article L3123-31

Dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3123-32

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-31, les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

Article L3123-33

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° Les périodes de travail ;

5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article L3123-34

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Article L3123-35

Dans les secteurs, dont la liste est déterminé par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif de travail détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3123-36

Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Article L3123-37

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

TITRE III : REPOS ET JOURS FÉRIÉS

Chapitre Ier : Repos quotidien.

Article L3131-1

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Article L3131-2

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à la durée minimale de repos quotidien, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale

à défaut de convention ou d'accord et, en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.

Chapitre II : Repos hebdomadaire

Section 1 : Principes.

Article L3132-1

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Article L3132-2

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier.

Article L3132-3

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Article L3132-3-1

Le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Section 2 : Dérogations

Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire

Paragraphe 1 : Travaux urgents.

Article L3132-4

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

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Chaque salarié de cette seconde entreprise, de même que chaque salarié de l'entreprise où sont réalisés les travaux, affecté habituellement aux travaux d'entretien et de réparation, bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Paragraphe 2 : Industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail.

Article L3132-5

Dans certaines industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.

Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

La liste des industries pouvant bénéficier des dispositions prévues au premier alinéa est déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations.

Article L3132-6

Dans les ports, débarcadères et stations, l'emploi de salariés aux travaux de chargement et de déchargement le jour de repos hebdomadaire est autorisé dans les mêmes cas et sous les mêmes conditions que lorsque la durée du travail peut être prolongée pour ces mêmes travaux, en vertu des décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

Paragraphe 4 : Activités saisonnières.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3132-7

Dans certaines industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année et dans certains établissements appartenant aux branches d'activité à caractère saisonnier et n'ouvrant en tout ou partie que pendant une période de l'année, le repos hebdomadaire peut être en partie différé dans les conditions prévues par l'article L. 3132-10, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins de deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche.

La liste des industries et établissements prévues au premier alinéa est déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Paragraphe 5 : Travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance.

Article L3132-8

Lorsqu'un établissement industriel ou commercial attribue le repos hebdomadaire le même jour à tous les salariés, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les salariés affectés aux travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance qui doivent être réalisés nécessairement le jour de repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Dans ce cas, un repos compensateur est attribué à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

Paragraphe 6 : Travaux intéressant la défense nationale.

Article L3132-9

Dans les établissements de l'Etat ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et dans l'intérêt de la défense nationale, le repos hebdomadaire peut être temporairement suspendu par les ministres intéressés.

Paragraphe 7 : Etablissements industriels fonctionnant en continu.

Article L3132-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les repos hebdomadaires des salariés affectés aux travaux en continu peuvent être en partie différés dans les conditions suivantes :

1° Chaque salarié bénéficie, dans une période de travail donnée, d'un nombre de repos de vingt-quatre heures consécutives au moins égal au nombre de semaines comprises dans cette période ;

2° Chaque salarié bénéficie le plus possible de repos le dimanche.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du repos hebdomadaire aux salariés intéressés, les travaux auxquels s'appliquent cette dérogation et pour chacun de ces travaux, la durée maximale de la période de travail mentionnée au 1°.

Paragraphe 8 : Gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux.

Article L3132-11

Les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné bénéficient d'un repos compensateur.

Cette dérogation n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical

Paragraphe 1 : Dérogation permanente de droit.

Article L3132-12

Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les catégories d'établissements intéressées.

Article L3132-13

Dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de treize heures.

Les salariés âgés de moins de vingt et un ans logés chez leurs employeurs bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi.

Les autres salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

Paragraphe 2 : Dérogations conventionnelles

Sous-paragraphe 1 : Travail en continu.

Article L3132-14

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, une dérogation peut être accordée par l' inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3132-15

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne doit pas être supérieure en moyenne, sur une année, à trente-cinq heures par semaine travaillée.

Sous-paragraphe 2 : Equipe de suppléance.

Article L3132-16

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel

d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe.

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe.

Article L3132-17

La convention ou l'accord prévoyant la mise en place d'une équipe de suppléance comporte des dispositions concernant :

1° Les conditions particulières de mise en oeuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;

2° Les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.

Article L3132-18

A défaut de convention ou d'accord, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3132-19

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

Paragraphe 3 : Dérogations temporaires au repos dominical

Sous-paragraphe 1 : Dérogations accordées par le préfet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3132-20

Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;

2° Du dimanche midi au lundi midi ;

3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

4° Par roulement à tout ou partie des salariés.

Article L3132-22

Les dispositions de l'article L. 3132-20 ne sont pas applicables aux clercs, commis et employés des études et greffes dans les offices ministériels.

Article L3132-23

L'autorisation accordée à un établissement par le préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement.

Ces autorisations d'extension sont toutes retirées lorsque, dans la localité, la majorité des établissements intéressés le demande.

Article L3132-25

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, les établissements de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

La liste des communes d'intérêt touristique ou thermales intéressées et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée au premier alinéa de l'article L. 3132-26

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

[Dispositions résultant de la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-588 DC du 6 août 2009], après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des métropoles et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L3132-25-1

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants, le repos hebdomadaire peut être donné, après autorisation administrative, par roulement, pour tout ou partie du personnel, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

Article L3132-25-2

La liste et le périmètre des unités urbaines mentionnées à l'article L. 3132-25-1 sont établis par le préfet de région sur la base des résultats du recensement de la population.

Sur demande du conseil municipal, au vu de circonstances particulières locales et :

d'usages de consommation dominicale au sens de l'article L. 3132-25-1 ;

ou de la proximité immédiate d'une zone frontalière où il existe un usage de consommation dominicale, compte tenu de la concurrence produite par cet usage ;

le préfet délimite le périmètre d'usage de consommation exceptionnel au sein des unités urbaines, après consultation de l'organe délibérant de la communauté de communes, de la communauté d'agglomération, de la métropole ou de la communauté urbaine, lorsqu'elles existent, sur le territoire desquelles est situé ce périmètre.

Le préfet statue après avoir recueilli l'avis du conseil municipal de la ou des communes n'ayant pas formulé la demande visée au présent article et n'appartenant pas à une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine dont la consultation est prévue à l'alinéa précédent, lorsque le périmètre sollicité appartient en tout ou partie à un ensemble commercial, au sens de l'article L. 752-3 du code de commerce, situé sur leur territoire.

Article L3132-25-3

Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.
L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que

les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

Article L3132-25-4

Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif prévu au premier alinéa de l'article L. 3132-25-3 fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

A défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

Article L3132-25-5

Les articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ne sont pas applicables aux commerces de détail alimentaire qui bénéficient des dispositions de l'article L. 3132-13.

Article L3132-25-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les autorisations prévues à l'article L. 3132-25-1 sont accordées pour cinq ans. Elles sont accordées soit à titre individuel, soit à titre collectif, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, pour des commerces ou services exerçant la même activité.

Sous-paragraphe 2 : Dérogations accordées par le maire.

Article L3132-26

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.

A Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.

Article L3132-27

Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.

L'arrêté pris en application de l'article L. 3132-26 détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Sous-section 3 : Dispositions d'application.

Article L3132-28

Les décrets en Conseil d'Etat prévus par les articles L. 3132-5, L. 3132-7, L. 3132-10 et L. 3132-13 sont pris dans les mêmes formes que celles prévues à l'article L. 3122-46 pour les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

Section 3 : Décisions de fermeture.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3132-29

Lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, le préfet peut, par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique concernée pendant toute la durée de ce repos. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées.

Article L3132-30

La fermeture prévue à l'article L. 3132-29 ne s'applique pas aux stands des exposants dans l'enceinte des expositions, foires ou salons figurant sur une liste déterminée, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du commerce.

Les exposants bénéficiant de ces dispositions peuvent accorder le repos hebdomadaire à leurs salariés par roulement.

Section 4 : Procédure de référé de l'inspecteur du travail.

Article L3132-31

L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 3132-3 et L. 3132-13.

Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

Chapitre III : Jours fériés

Section 1 : Dispositions générales.

Article L3133-1

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

1° Le 1er Janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1er Mai ;

4° Le 8 Mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 Juillet ;

8° L'Assomption ;

9° La Toussaint ;

10° Le 11 Novembre ;

11° Le jour de Noël.

Article L3133-2

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Article L3133-3

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Journée du 1er mai.

Article L3133-4

Le 1er mai est jour férié et chômé.

Article L3133-5

Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

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

Article L3133-6

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Section 3 : Journée de solidarité.

Article L3133-7

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

Article L3133-8

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'accord peut prévoir :

1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;

2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;

3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

Article L3133-10

Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

1° Pour les salariés mensualisés dans cette limite de sept heures ;

2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-41, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Article L3133-11

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Article L3133-12

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures

travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Chapitre IV : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Article L3134-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux professions agricoles et de la pêche, aux entreprises de chemin de fer, aux concessions de bacs publics, à l'éducation des enfants et à l'enseignement, aux professions libérales, aux entreprises d'assurance, aux emplois à domicile par une personne physique, aux professions artistiques, aux professions médicales et paramédicales, ainsi qu'à la vente de médicaments.

Les dispositions des chapitres II et III ne sont pas applicables, à l'exception de celles des articles L. 3132-1 à L. 3132-3, L. 3132-14 à L. 3132-19 et L. 3133-2 à L. 3133-12.

Article L3134-2

L'emploi de salariés dans les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales est interdit les dimanches et jours fériés, sauf dans les cas prévus par le présent chapitre.

Article L3134-3

Dans les exploitations de mines, salines et carrières, établissements industriels, chantiers du bâtiment et du génie civil, chantiers navals, le repos donné aux salariés est de :

1° Vingt-quatre heures pour chaque dimanche ou jour férié ;

2° Trente-six heures pour un dimanche et un jour férié consécutifs ;

3° Quarante-huit heures pour les fêtes de Noël, Pâques et Pentecôte.

La période de repos est calculée à partir de minuit et, dans le cas d'un dimanche et d'un jour férié

consécutifs, se prolonge jusqu'à dix-huit heures le second jour.

Dans les exploitations où l'on travaille régulièrement par équipe de jour et de nuit, lorsque l'activité est interrompue pendant les vingt-quatre heures qui suivent le commencement de la période de repos, cette dernière ne peut débuter avant dix-huit heures du jour ouvrable précédent ni après six heures du dimanche ou du jour férié.

Article L3134-4

Dans les exploitations commerciales, les salariés ne peuvent être employés le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques ou de Pentecôte.

Les autres dimanches et jours fériés, leur travail ne peut dépasser cinq heures.

Par voie de statuts ayant force obligatoire, adoptés après consultation des employeurs et des salariés et publiés selon les formes prescrites, les départements ou communes peuvent réduire la durée du travail ou interdire complètement le travail pour toutes les exploitations commerciales ou pour certaines branches d'activité.

Pendant les quatre dernières semaines précédant Noël ou pour certains dimanches et jours fériés pour lesquels les circonstances locales rendent nécessaire une activité accrue, l'autorité administrative peut porter le nombre d'heures travaillées jusqu'à dix.

Les heures pendant lesquelles le travail a lieu sont déterminées, compte tenu des horaires des services religieux publics, par les dispositions statutaires qui ont réduit la durée des heures de travail et, dans les autres cas, par l'autorité administrative. Elles peuvent être fixées de façon différente pour chaque branche d'activité commerciale.

Les dispositions du présent article sont également applicables à l'emploi des salariés dans les coopératives de consommation et les associations.

Article L3134-5

Les dispositions des articles L. 3134-3 et L. 3134-4 ne sont pas applicables :

1° Aux travaux qui, en cas de nécessité grave ou dans l'intérêt public, doivent être réalisés immédiatement ;

2° Pour un dimanche, à la réalisation d'un inventaire prescrit par la loi ;

3° A la surveillance des installations de l'exploitation, aux travaux de nettoyage et de maintenance nécessaires à la poursuite régulière de l'exploitation elle-même ou d'une autre exploitation, ainsi qu'aux travaux nécessaires à la reprise de la pleine activité les jours ouvrables, si ces travaux ne peuvent être exécutés un jour ouvrable ;

4° Aux travaux nécessaires pour éviter que les matières premières soient altérées ou que les résultats d'une fabrication en cours soient compromis, si ces travaux ne peuvent être exécutés un

jour ouvrable ;

5° A la surveillance de l'exploitation, lorsque celle-ci se poursuit les dimanches et jours fériés en application des 1° à 4°.

Pour les travaux mentionnés aux 3° et 4°, durant plus de trois heures ou empêchant les salariés d'assister au service religieux, l'employeur accorde à chaque salarié soit un congé de trente-six heures pleines chaque troisième dimanche, soit le libère de 6 heures à 18 heures au moins chaque deuxième dimanche.

Toutefois, l'autorité administrative peut accorder des dérogations si les salariés ne sont pas empêchés d'assister au service religieux et qu'il leur est accordé, au lieu du dimanche, un repos de vingt-quatre heures pendant un jour de semaine.

Article L3134-6

Des dérogations aux dispositions de l'article L. 3134-3 peuvent être accordées par voie réglementaire pour des catégories d'activités déterminées, notamment pour des exploitations où sont accomplis des travaux qui, par nature, ne peuvent être interrompus ou ajournés, ainsi que pour les activités qui, par nature, sont limitées à certaines périodes de l'année ou sont soumises à une activité d'une intensité inhabituelle à certaines périodes de l'année.

La détermination des travaux autorisés les dimanches et jours fériés dans ces exploitations et les conditions dans lesquelles ils sont autorisés intervient de manière uniforme pour toutes les exploitations de même catégorie et en tenant compte des dispositions du septième alinéa de l'article L. 3134-5.

Article L3134-7

Des dérogations aux dispositions des articles L. 3134-3 et L. 3134-4 peuvent être accordées par l'autorité administrative pour les catégories d'activités dont l'exercice complet ou partiel est nécessaire les dimanches ou les jours fériés pour la satisfaction de besoins de la population présentant un caractère journalier ou se manifestant particulièrement ces jours-là.

Il en est de même pour les exploitations fonctionnant exclusivement ou de manière prépondérante avec des moteurs animés par l'énergie éolienne ou par une énergie hydraulique irrégulière.

Le régime de ces dérogations tient compte des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 3134-5. Un décret peut préciser les conditions et modalités de ces dérogations.

Article L3134-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Des dérogations temporaires aux dispositions de l'article L. 3134-3 peuvent être accordées par l'autorité administrative, selon des modalités déterminées par voie réglementaire, lorsque l'emploi de salariés les dimanches ou jours fériés est nécessaire de façon imprévisible pour éviter un dommage disproportionné.

Article L3134-9

L'interdiction d'employer les salariés le dimanche ou jours fériés peut être étendue par voie réglementaire à d'autres catégories d'activité.

Les dispositions des articles L. 3134-5 à L. 3134-8 s'appliquent également aux dérogations à cette interdiction.

Article L3134-10

Les articles L. 3134-2 à L. 3134-9 ne s'appliquent pas aux activités de restauration, d'hôtellerie et de débits de boissons, aux représentations musicales et théâtrales, aux expositions ou à d'autres divertissements, ainsi qu'aux entreprises de transport.

Dans ces secteurs d'activité, les employeurs ne peuvent obliger les salariés durant les dimanches et les jours fériés qu'aux seuls travaux qui, en raison de la nature de l'exploitation intéressée, ne peuvent être ajournés ou interrompus.

Article L3134-11

Lorsqu'il est interdit, en application des articles L. 3134-4 à L. 3134-9, d'employer des salariés dans les exploitations commerciales, il est également interdit durant ces jours de procéder à une exploitation industrielle, commerciale ou artisanale dans les lieux de vente au public. Cette disposition s'applique également aux activités commerciales des coopératives de consommation ou associations.

Article L3134-12

Pour des activités dont l'exercice est nécessaire de manière complète ou partielle pour la satisfaction des besoins de la population présentant un caractère journalier ou se manifestant particulièrement les dimanches et jours fériés, l'autorité administrative peut, pour une ou plusieurs communes présentant une continuité territoriale, prescrire, sur demande d'au moins deux tiers des entrepreneurs, l'exploitation les dimanches et jours fériés si les dérogations aux dispositions de l'article L. 3134-3 ont été accordées. L'autorisation peut être délivrée sur demande d'au moins deux tiers des entrepreneurs intéressés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les entrepreneurs intéressés et la procédure suivant laquelle le nombre d'entrepreneurs requis est constaté sont déterminés par voie réglementaire.

Article L3134-13

Les jours fériés ci-après désignés sont des jours chômés :

1° Le 1er Janvier ;

2° Le Vendredi Saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte ;

3° Le lundi de Pâques ;

4° Le 1er Mai ;

5° Le 8 Mai ;

6° L'Ascension ;

7° Le lundi de Pentecôte ;

8° Le 14 Juillet ;

9° L'Assomption ;

10° La Toussaint ;

11° Le 11 Novembre ;

12° Le premier et le second jour de Noël.

Un décret peut compléter la liste de ces jours fériés compte tenu des situations locales et confessionnelles.

Article L3134-14

Dans le département de la Moselle, l'autorité administrative peut, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, autoriser ou interdire l'ouverture des établissements commerciaux le Vendredi Saint et ceci de manière uniforme dans le département, indépendamment de la présence

d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes.

Article L3134-15

L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux articles L. 3134-10 à L. 3134-12.

Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

Chapitre V : Dispositions pénales.

TITRE IV : CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

Chapitre Ier : Congés payés

Section 1 : Droit au congé.

Article L3141-1

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

Article L3141-2

Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Section 2 : Durée du congé.

Article L3141-3

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Article L3141-4

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Article L3141-5

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article L3141-6

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Article L3141-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article L3141-8

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Article L3141-9

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Article L3141-10

Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Article L3141-11

Un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence mentionnée à l'article L. 3141-3.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2.

Section 3 : Prise des congés

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Période de congés et ordre des départs.

Article L3141-12

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.

Article L3141-13

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Article L3141-14

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Article L3141-15

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3141-16

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Sous-section 2 : Règles de fractionnement et de report.

Article L3141-17

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Article L3141-18

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Article L3141-19

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Article L3141-20

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Article L3141-21

Si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-22 ;

2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L. 3121-44, L. 3122-2 et L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus par l'article L. 3142-100, relatif au congé pour création d'entreprise et au congé sabbatique et les articles L. 3151-1 et suivants, relatifs au compte épargne-temps.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Indemnités de congés.

Article L3141-22

I.-Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-30.

Article L3141-23

Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité

administrative.

Article L3141-24

Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

Article L3141-25

Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

Article L3141-26

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article L3141-27

Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3141-28

Les dispositions des articles L. 3141-26 et L. 3141-27 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article L. 3141-30.

Article L3141-29

Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

Section 5 : Caisses de congés payés.

Article L3141-30

Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions du présent chapitre comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement. Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.

Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

Article L3141-31

Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.

Pour l'accomplissement de leur mission les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux inspecteurs du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 8114-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.

Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission.

Chapitre II : Autres congés

Section 1 : Congés rémunérés

Sous-section 1 : Congé pour événements familiaux.

Article L3142-1

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

1° Quatre jours pour son mariage ;

1° bis Quatre jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;

4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

Article L3142-2

Les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen.

Article L3142-3

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions des instances précitées.

La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

Article L3142-3-1

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret.

Article L3142-4

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

Article L3142-5

La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Article L3142-6

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l'article

L. 3142-3 ou par l'entreprise.

Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1.

Sous-section 3 : Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale.

Article L3142-7

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Article L3142-9

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Article L3142-10

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues à la présente sous-section ainsi qu'aux articles L. 2325-44 et L. 4614-14 relatifs respectivement à la formation des membres du comité d'entreprise et à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

Article L3142-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

Article L3142-12

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Article L3142-13

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3142-14

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

1° Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération ;

2° Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;

3° Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;

5° Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

Article L3142-15

Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Section 2 : Congés non rémunérés

Sous-section 1 : Congé de solidarité familiale.

Article L3142-16

Tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions déterminées par décret.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

Article L3142-17

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue au premier alinéa. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Les modalités de ce fractionnement, notamment la durée minimale de chaque période de congé, sont fixées par décret.

Article L3142-18

Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

Article L3142-19

A l'issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L3142-20

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article L3142-21

Toute convention contraire aux articles L. 3142-16, L. 3142-17, L. 3142-19 et L. 3142-20 est nulle.

Sous-section 2 : Congé de soutien familial.

Article L3142-22

Le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de soutien familial non rémunéré lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

1° Son conjoint ;

2° Son concubin ;

3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

4° Son ascendant ;

5° Son descendant ;

6° L'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

7° Son collatéral jusqu'au quatrième degré ;

8° L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Article L3142-23

Pour bénéficier du congé de soutien familial, la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et ne doit pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié.

Article L3142-24

Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois renouvelable.

Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Article L3142-25

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer dans les cas suivants :

1° Décès de la personne aidée ;

2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;

3° Diminution importante des ressources du salarié ;

4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

5° Congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

Article L3142-26

Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle.

Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.

Article L3142-27

A l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'une rémunération au moins équivalente.

Article L3142-28

La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.
Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article L3142-29

Le salarié qui suspend son activité par un congé de soutien familial a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1, avant et après son congé.

Article L3142-30

Toute convention contraire aux dispositions de la présente sous-section est nulle.

Article L3142-31

Un décret détermine les conditions d'application de la présente sous-section, notamment :
1° Les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée ;
2° Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de soutien familial ou de son intention d'y mettre fin de façon anticipée.

Sous-section 3 : Congé de solidarité internationale.

Article L3142-32

Le salarié ayant au moins douze mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin , ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

La liste de ces associations est fixée par l'autorité administrative.

Article L3142-33

La durée du congé de solidarité internationale et la durée cumulée de plusieurs de ces congés pris de façon continue ne peuvent excéder six mois.

Article L3142-34

Le congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Ce refus est motivé. Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours après réception de la demande. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.

Article L3142-35

En cas d'urgence, le salarié peut solliciter un congé de solidarité internationale d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de quarante-huit heures.

L'employeur fait connaître sa réponse dans un délai de vingt-quatre heures. Il n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.

Article L3142-36

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des demandes de congé de solidarité internationale avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.

Article L3142-37

La durée du congé de solidarité internationale est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Elle ne peut être, sauf d'un commun accord, imputée sur celle du congé annuel.

Article L3142-38

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A l'issue du congé de solidarité internationale, ou à l'occasion de son interruption pour cas de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L3142-39

A l'issue du congé de solidarité internationale, le salarié remet à l'employeur une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

Article L3142-40

Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale.

Sous-section 4 : Congé pour catastrophe naturelle.

Article L3142-41

Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle peut bénéficier d'un congé maximum de vingt jours non rémunérés, pris en une ou plusieurs fois, à sa demande, pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.

En cas d'urgence, ce congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures.

Article L3142-42

Le bénéfice du congé pour catastrophe naturelle peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Ce refus intervient après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il est motivé.

Sous-section 5 : Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3142-43

Tout salarié âgé de moins de vingt-cinq ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées par l'autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

Article L3142-44

La durée du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Article L3142-45

La durée du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

Article L3142-46

Un décret en Conseil d'Etat détermine, pour l'application de la présente sous-section :

1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse au cours d'une année ;

3° Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ;

4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre Ier.

Sous-section 6 : Congé mutualiste de formation.

Article L3142-47

Les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité bénéficient d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an.

Article L3142-48

La durée du congé mutualiste de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Article L3142-49

Le congé mutualiste de formation s'exerce dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-46.

Article L3142-50

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit au congé mutualiste de formation.

Sous-section 7 : Congé de représentation.

Article L3142-51

Lorsqu'un salarié, membre d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du

Haut-Rhin ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, est désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.

Article L3142-52

Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'Etat ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.

L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts.

Article L3142-53

La durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Article L3142-54

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus est motivé à peine de nullité. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L3142-55

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les conditions d'indemnisation du salarié par l'Etat ;

2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé de représentation au cours d'une année.

Sous-section 8 : Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local.

Article L3142-56

L'employeur laisse au salarié, candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables.

Le même droit est accordé, sur sa demande, dans la limite de dix jours ouvrables au salarié candidat :

1° Au Parlement européen ;

2° Au conseil municipal dans une commune d'au moins 1 000 habitants ;

3° Au conseil départemental ou au conseil régional ;

4° A l'Assemblée de Corse.

Article L3142-57

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'article L. 3142-56, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière. Il avertit son employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque absence.

Article L3142-58

Sur demande du salarié, la durée des absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées. Elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3142-59

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

Article L3142-60

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

Article L3142-61

A l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article L3142-62

Les dispositions de l'article L. 3142-61 ne sont pas applicables lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée de la suspension prévue à l'article L. 3142-60 a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à cinq ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus lorsque le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées.

A l'expiration du ou des mandats renouvelés, le salarié peut cependant solliciter sa réembauche dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article L3142-63

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Article L3142-64

Les dispositions de la présente sous-section sont applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, sauf s'ils bénéficient de dispositions plus favorables.

Article L3142-64-1

Les maires et les adjoints au maire, les présidents et les vice-présidents de conseil départemental , les présidents et les vice-présidents de conseil régional bénéficient des dispositions des articles L. 3142-70 à L. 3142-74 dans les conditions prévues, respectivement, aux articles L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales.

Sous-section 9 : Réserve opérationnelle et service national

Paragraphe 1 : Réserve opérationnelle.

Article L3142-65

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Article L3142-66

Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de la réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et le ministre de la défense.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque les circonstances l'exigent, le délai de préavis peut, sur arrêté du ministre chargé des armées, être réduit à quinze jours pour les réservistes ayant souscrit avec l'accord de l'employeur la clause de réactivité prévue à l'article 8 de la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense.

Article L3142-67

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Article L3142-68

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité.

A l'issue d'une période exécutée au titre du premier alinéa, le salarié retrouve son précédent emploi.

Article L3142-69

La rupture du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle.

Article L3142-70

Lorsque son accord préalable est requis, le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle intervient dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Paragraphe 2 : Service national.

Article L3142-71

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Article L3142-72

Les dispositions de l'article L. 3142-71 sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.

Article L3142-73

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

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

Article L3142-74

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

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations du premier alinéa, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à ces obligations.

Article L3142-75

Lorsque le contrat de travail est rompu pour une autre cause légitime par l'une des parties, la rupture du contrat ne peut être notifiée ni prendre effet pendant la période passée au service national.

Ces dispositions ne sont pas applicables si l'objet pour lequel le contrat de travail a été conclu arrive à échéance pendant cette période.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3142-76

En cas de méconnaissance des dispositions du présent paragraphe, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts fixés par le juge judiciaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Article L3142-77

Toute stipulation contraire aux dispositions du présent paragraphe est nulle de plein droit.

Sous-section 10 : Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique

Paragraphe 1 : Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise.

Article L3142-78

Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, dans les conditions fixées à la présente sous-section :

1° Soit à un congé pendant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à une période de travail à temps partiel.

Article L3142-79

Les dispositions de l'article L. 3142-78 s'appliquent également au salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante définie par l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts.

Article L3142-80

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel prévu à l'article L. 3142-78 est d'un an. Elle peut être prolongée d'au plus un an.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3142-81

Le droit au congé ou à une période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante est ouvert au salarié qui, à la date de prise d'effet de ce droit, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non.

Ce droit ne peut être exercé moins de trois ans après la précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

Article L3142-82

Le salarié informe son employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé, ou de la date de début et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé, ou de cette réduction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Toute demande de prolongation d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel fait l'objet d'une information à l'employeur dans les mêmes conditions.

Article L3142-83

L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite de six mois à compter de la demande.

Article L3142-84

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Article L3142-85

Le salarié informe son employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les conditions de la rupture sont celles prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

Article L3142-86

Le salarié qui reprend son activité dans l'entreprise à l'issue de son congé bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Il n'est pas compté dans les 2 % de salariés pouvant bénéficier simultanément d'un congé individuel de formation prévu à l'article L. 6322-7.

Article L3142-87

Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, celle-ci donne lieu à un avenant au contrat de travail fixant la durée de cette période et conforme aux prévisions de l'article L. 3123-14.

Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

Article L3142-88

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, lorsque l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que la transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, il peut refuser de conclure le ou les avenants de passage à temps partiel, dans les conditions mentionnées aux articles L. 3142-97 et L. 3142-98.

Article L3142-89

Dans les entreprises d'au moins deux cents salariés, l'employeur peut différer la signature du ou des avenants aux contrats de travail, si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel au titre du présent paragraphe dépasse 2 % de l'effectif de l'entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.

Article L3142-90

Le salarié dont un avenant à son contrat de travail prévoit le passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme fixé par cet avenant.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A l'issue de la période de travail à temps partiel convenue, le salarié retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qui lui était précédemment servie.

Paragraphe 2 : Congé sabbatique.

Article L3142-91

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

Article L3142-92

Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins six mois.

Article L3142-93

Le salarié informe son employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L3142-94

L'employeur peut différer le départ en congé sabbatique dans la limite de six mois à compter d'une date déterminée par voie réglementaire.

Cette durée est portée à neuf mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés.

Article L3142-95

A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Paragraphe 3 : Dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique

Sous-paragraphe 1 : Possibilités de report ou de refus du congé.

Article L3142-96

Sans préjudice des dispositions prévues à la présente sous-section, le départ en congé peut être différé par l'employeur, en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés.

Article L3142-97

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut refuser un congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

L'employeur précise le motif de son refus, à peine de nullité.

Ce refus est, à peine de nullité, porté à la connaissance du salarié.

Le refus de l'employeur peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Article L3142-98

L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus.

A défaut de réponse de sa part, son accord est réputé acquis.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3142-99

Les conditions d'application du présent sous-paragraphe sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-paragraphe 2 : Report de congés payés.

Article L3142-100

Les congés payés annuels dus au salarié en plus de vingt-quatre jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique.

Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.

Article L3142-101

Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

Article L3142-102

En cas de renonciation au congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou au congé sabbatique, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-100 sont ajoutés aux congés payés annuels dus en application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants.

Les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours, et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation.

Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre de l'article L. 3142-100 est exclu.

Article L3142-103

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-100.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

Article L3142-104

Les indemnités compensatrices prévues au présent sous-paragraphe sont calculées conformément aux dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

Paragraphe 4 : Dispositions diverses.

Article L3142-105

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 3142-94 à L. 3142-96 et des articles L. 3142-100 et L. 3142-105 donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement lorsque celle-ci est due.

Article L3142-106

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel pour création d'entreprise, l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et de congé sabbatique avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Article L3142-107

Pour l'application des dispositions relatives aux congés et périodes de travail à temps partiel prévues par la présente sous-section, l'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

Sous-Section 11 : Réserve dans la sécurité civile, opérations de secours et réserve sanitaire.

Paragraphe 1 : Réserve dans la sécurité civile.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3142-108

Les dispositions applicables aux salariés servant dans la réserve de sécurité civile sont définies aux articles L. 724-7 à L. 724-10 du code de la sécurité intérieure.

Paragraphe 2 : Participation aux opérations de secours.

Article L3142-112

Les dispositions applicables aux salariés membres d'une association agréée en matière de sécurité civile sont définies aux articles L. 725-7 à L. 725-9 du code de la sécurité intérieure.

Paragraphe 3 : Réserve sanitaire.

Article L3142-115

Les dispositions applicables aux réservistes sanitaires sont définies au chapitre III du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique.

Sous-section 12 : Congé pour acquisition de la nationalité.

Article L3142-116

Tout salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé non rémunéré d'une demi-journée pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

Chapitre III : Dispositions pénales.

TITRE V : COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Chapitre Ier : Objet

Article L3151-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Chapitre II : Mise en place

Article L3152-1

Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Article L3152-2

La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Article L3152-3

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Chapitre III : Utilisation.

Article L3153-1

Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité.

Article L3153-2

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3153-3

Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou aux sixième et septième alinéas de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

Les droits utilisés selon les modalités prévues aux précédents alinéas, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l' article L. 242-4-3 du code de la sécurité socialeet, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au premier alinéa ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code pour ceux utilisés selon les modalités prévues au deuxième alinéa.

Chapitre IV : Garantie et liquidation des droits

Article L3154-1

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.

Article L3154-2

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

A défaut d'accord collectif avant le 8 février 2009, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à la conversion

monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

Article L3154-3

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Chapitre Ier : Définitions.

Article L3161-1

Pour l'application des dispositions du présent titre, sont considérés comme des jeunes travailleurs :

1° Les salariés âgés de moins de dix-huit ans ;

2° Les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

Chapitre II : Durée du travail.

Article L3162-1

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article L3162-2

L'employeur laisse aux jeunes travailleurs soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Le temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement est considéré comme un temps de travail effectif.

Article L3162-3

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

Chapitre III : Travail de nuit.

Article L3163-1

Pour l'application du présent chapitre, est considéré comme travail de nuit :

1° Pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;

2° Pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Article L3163-2

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

Pour les jeunes salariés des établissements commerciaux et de ceux du spectacle, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail.

Un décret en Conseil d'Etat détermine en outre la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques

particulières de l'activité justifient une dérogation. Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles cette autorisation peut être accordée dans ces secteurs.

Il ne peut être accordé de dérogation entre minuit et 4 heures, sous réserve des cas d'extrême urgence prévus à l'article L. 3163-3.

Il ne peut être accordé de dérogation pour l'emploi de mineurs de moins de seize ans que s'il s'agit de ceux mentionnés à l'article L. 7124-1 dans les entreprises de spectacle, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores.

Article L3163-3

En cas d'extrême urgence, si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles, il peut être dérogé aux dispositions des articles L. 3163-1 et L. 3163-2, en ce qui concerne les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans, pour des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus.

Une période équivalente de repos compensateur leur est accordée dans un délai de trois semaines.

Chapitre IV : Repos et congés

Section 1 : Repos quotidien.

Article L3164-1

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans.

La durée minimale de repos continu quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à douze heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2.

Section 2 : Repos hebdomadaire et dominical.

Article L3164-2

Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives.

A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

Article L3164-3

Les dérogations au repos hebdomadaire prévues par les articles L. 3132-4 et L. 3132-8 ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Article L3164-4

Un décret en Conseil d'Etat établit la nomenclature des industries autorisées à bénéficier des dérogations au repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-5 à L. 3132-7 et pour les jeunes salariés.

Ce décret est pris dans les formes prévues à l'article L. 3121-52 pour les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

Article L3164-5

L'interdiction de travail le dimanche prévue à l'article L. 3132-3 n'est pas applicable aux apprentis âgés de moins de dix-huit ans employés dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Section 3 : Jours fériés.

Article L3164-6

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3164-7

Dans les établissement industriels fonctionnant en continu, les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve de bénéficier du repos minimal prévu aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

Article L3164-8

Dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions de l'article L. 3164-6, sous réserve que les jeunes travailleurs intéressés par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire fixées aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

Section 4 : Congés annuels.

Article L3164-9

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Chapitre V : Dispositions pénales.

TITRE VII : CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET DES REPOS

Chapitre Ier : Contrôle de la durée du travail

Section 1 : Information des salariés et affichages.

Article L3171-1

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Section 2 : Registres et documents obligatoires.

Article L3171-2

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.

Section 3 : Documents fournis à l'inspecteur du travail.

Article L3171-3

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

Section 4 : Documents fournis au juge.

Article L3171-4

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit

au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Chapitre II : Contrôle du repos hebdomadaire.

Article L3172-1

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

1° Les conditions dans lesquelles est organisé le contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos hebdomadaire soit collectif ou organisé par roulement ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur avise l'inspecteur du travail de la mise en oeuvre des dérogations au repos hebdomadaire.

Article L3172-2

Les chambres de discipline dont relèvent les offices ministériels assurent, sous le contrôle du procureur de la République, l'application des dispositions relatives au repos hebdomadaire aux clercs, commis et employés des études et greffes dans ces offices.

Chapitre III : Dispositions pénales.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE II : SALAIRE ET AVANTAGES DIVERS

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre unique.

Article L3211-1

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé et à leurs salariés.

TITRE II : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Chapitre Ier : Principes.

Article L3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L3221-2

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L3221-4

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L3221-5

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

A l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

Article L3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux

articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article L3221-8

Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 1144-1 s'appliquent.

Article L3221-9

Les inspecteurs du travail ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

Article L3221-10

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Dispositions pénales.

Article L3222-1

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, sous réserve des mesures particulières prévues par le présent article.

L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

Le juge peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

Article L3222-2

A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi.

Toutefois, dans le cas où le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 3222-1 n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

TITRE III : DÉTERMINATION DU SALAIRE

Chapitre Ier : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Section 1 : Champ d'application.

Article L3231-1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, au personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et au personnel de droit privé des établissements publics administratifs.

Section 2 : Principes.

Article L3231-2

Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles :

1° La garantie de leur pouvoir d'achat ;

2° Une participation au développement économique de la nation.

Article L3231-3

Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Modalités de fixation

Sous-section 1 : Garantie du pouvoir d'achat des salariés.

Article L3231-4

La garantie du pouvoir d'achat des salariés prévue au 1° de l'article L. 3231-2 est assurée par l'indexation du salaire minimum de croissance sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation institué comme référence par voie réglementaire.

Article L3231-5

Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

Sous-section 2 : Participation des salariés au développement économique de la nation.

Article L3231-6

La participation des salariés au développement économique de la nation prévue au 2° de l'article L. 3231-2 est assurée, indépendamment de l'application de l'article L. 3231-4, par la fixation du salaire minimum de croissance, chaque année avec effet au 1er janvier.

Article L3231-7

Le taux du salaire minimum de croissance est fixé par voie réglementaire à l'issue d'une procédure déterminée par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3231-8

En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail.

L'indice de référence peut être modifié par voie réglementaire.

Article L3231-9

Les relèvements annuels successifs du salaire minimum de croissance doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus.

Sous-section 3 : Autres modalités de fixation.

Article L3231-10

En cours d'année, le salaire minimum de croissance peut être porté, par voie réglementaire, à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 3231-5.

Article L3231-11

Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en application de l'article L. 3231-10 depuis le 1er janvier de l'année précédente entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du salaire minimum de croissance, de la règle fixée à l'article L. 3231-8.

Section 4 : Minimum garanti.

Article L3231-12

Un minimum garanti est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation par application des dispositions de l'article L. 3231-4. Il intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce minimum garanti peut être porté, par voie réglementaire, à un niveau supérieur à celui résultant de l'application du premier alinéa.

Chapitre II : Rémunération mensuelle minimale

Section 1 : Dispositions générales.

Article L3232-1

Tout salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé dans les conditions prévues à la section 2.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés temporaires.

Article L3232-2

Le gouvernement présente chaque année, en annexe au projet de loi de finances, un rapport sur l'application du présent chapitre indiquant notamment :

1° Le nombre de salariés bénéficiaires de l'allocation complémentaire établie par l'article L. 3232-5 ;

2° Le coût du versement de l'allocation prévue au 1° pour l'année écoulée ;

3° Le nombre de bénéficiaires des allocations publiques de chômage total et des allocations publiques d'activité partielle ainsi que les mesures prises en application de l'article L. 3232-9.

Section 2 : Modalités de fixation.

Article L3232-3

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.

Elle ne peut excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la

rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire minimum de croissance.

Article L3232-4

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

1° Au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ;

2° Le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

Section 3 : Allocation complémentaire.

Article L3232-5

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire pour des causes autres que celles énumérées à l'article L. 3232-4, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Pour l'application du présent chapitre, sont assimilées à l'indemnité d'activité partielle, les indemnités pour intempéries prévues aux articles L. 5424-6 et suivants.

Article L3232-6

Les dispositions fiscales et sociales relatives aux allocations et contributions prévues à l'article L. 5428-1 sont applicables à l'allocation complémentaire.

Article L3232-7

L'allocation complémentaire est à la charge de l'employeur.

Section 5 : Dispositions d'application.

Article L3232-9

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre, notamment :

1° Les conditions, les modalités et les délais de remboursement par l'Etat de la part lui incombant dans l'allocation complémentaire ;

2° En tant que de besoin, les modalités particulières applicables aux salariés de l'agriculture, aux salariés du bâtiment et des travaux publics, aux marins professionnels, aux dockers professionnels, aux salariés travaillant à domicile, aux salariés intermittents, aux travailleurs handicapés, ainsi qu'aux salariés saisonniers pendant la période normale de leur activité. Ces décrets peuvent prévoir le calcul de la rémunération minimale sur une période autre que mensuelle.

Chapitre III : Dispositions pénales.

TITRE IV : PAIEMENT DU SALAIRE

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L3241-1

Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

Toute stipulation contraire est nulle.

En dessous d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

Au-delà d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

Chapitre II : Mensualisation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3242-1

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Article L3242-2

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Article L3242-3

Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

Article L3242-4

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution dure plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées d'un commun accord. Toutefois, le salarié reçoit des acomptes chaque quinzaine et est intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Chapitre III : Bulletin de paie.

Article L3243-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Article L3243-2

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3243-3

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 1269 du code de procédure civile.

Article L3243-4

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant cinq ans.

Article L3243-5

Il peut être dérogé à la conservation des bulletins de paie, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 8113-6.

Chapitre IV : Pourboires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3244-1

Dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites " pour le service " par l'employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, sont intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

Article L3244-2

Les sommes mentionnées à l'article L. 3244-1 s'ajoutent au salaire fixe, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

Chapitre V : Action en paiement et prescription.

Article L3245-1

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Chapitre V bis : Obligations et responsabilité financière du donneur d'ordre.

Article L3245-2

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par écrit par l'un des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou d'un cocontractant d'un sous-traitant, enjoint aussitôt, par écrit, à ce sous-traitant ou à ce cocontractant de faire cesser sans délai cette situation.

Le sous-traitant ou le cocontractant mentionné au premier alinéa du présent article informe, par écrit, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de la régularisation de la situation. Ce dernier en transmet une copie à l'agent de contrôle mentionné au même premier alinéa.

En l'absence de réponse écrite du sous-traitant ou du cocontractant dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'agent de contrôle.

Pour tout manquement à ses obligations d'injonction et d'information mentionnées aux premier et

troisième alinéas, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le présent article ne s'applique pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de son concubin ou de ses ascendants ou descendants.

Chapitre VI : Dispositions pénales.

TITRE V : PROTECTION DU SALAIRE

Chapitre Ier : Retenues.

Article L3251-1

L'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature.

Article L3251-2

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3251-1, une compensation entre le montant des salaires et les sommes qui seraient dues à l'employeur peut être opérée dans les cas de fournitures suivants :

1° Outils et instruments nécessaires au travail ;

2° Matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;

3° Sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Article L3251-3

En dehors des cas prévus au 3° de l'article L. 3251-2, l'employeur ne peut opérer de retenue de salaire pour les avances en espèces qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée à ce titre ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.

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

Article L3251-4

Il est interdit à l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 1382 du code civil, d'imposer aux salariés des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'exercice normal de leur travail dans les secteurs suivants :

1° Hôtels, cafés, restaurants et établissements similaires ;

2° Entreprises de spectacle, cercles et casinos ;

3° Entreprises de transport.

Chapitre II : Saisies et cessions.

Article L3252-1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux sommes dues à titre de rémunération à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de sa rémunération, la forme et la nature de son contrat.

Article L3252-2

Sous réserve des dispositions relatives aux pensions alimentaires prévues à l'article L. 3252-5, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge, déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles ces seuils et correctifs sont révisés en fonction de l'évolution des circonstances économiques.

Article L3252-3

Pour la détermination de la fraction insaisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que de la valeur des avantages en nature, après déduction des cotisations et

contributions sociales obligatoires.

Il est en outre tenu compte d'une fraction insaisissable égale au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à un foyer composé d'une seule personne.

Il n'est pas tenu compte des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Article L3252-4

Lorsqu'un débiteur perçoit de plusieurs payeurs des sommes saisissables ou cessibles dans les conditions prévues par le présent chapitre, la fraction saisissable est calculée sur l'ensemble de ces sommes.

Les retenues sont opérées selon les modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3252-5

Le prélèvement direct du terme mensuel courant et des six derniers mois impayés des pensions alimentaires peut être poursuivi sur l'intégralité de la rémunération. Il est d'abord imputé sur la fraction insaisissable et, s'il y a lieu, sur la fraction saisissable.

Toutefois, une somme est, dans tous les cas, laissée à la disposition du salarié dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3252-6

Le juge du tribunal d'instance connaît de la saisie des rémunérations dans les conditions prévues à l'article L. 221-8 du code de l'organisation judiciaire.

Article L3252-7

Les rémunérations ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire.

Article L3252-8

En cas de pluralité de saisies, les créanciers viennent en concours sous réserve des causes légitimes

de préférence.

Toutefois, les créances résiduelles les plus faibles, prises dans l'ordre croissant de leur montant, sans que celles-ci puissent excéder un montant fixé par décret, sont payées prioritairement dans les conditions fixées par ce décret.

Article L3252-9

Le tiers saisi fait connaître :

1° La situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi ;

2° Les cessions, saisies, avis à tiers détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution.

Le tiers employeur saisi qui s'abstient sans motif légitime de faire cette déclaration ou fait une déclaration mensongère peut être condamné par le juge au paiement d'une amende civile sans préjudice d'une condamnation à des dommages et intérêts et de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3252-10.

Article L3252-10

Le tiers saisi verse mensuellement les retenues pour lesquelles la saisie est opérée dans les limites des sommes disponibles.

A défaut, le juge, même d'office, le déclare débiteur des retenues qui auraient dû être opérées. Il peut, pour déterminer le montant de ces retenues, s'adresser aux organismes fiscaux et sociaux dans les conditions prévues à l'article 39 de la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 portant réforme des procédures civiles d'exécution pour obtenir les informations relatives au montant de la rémunération perçue par le débiteur ainsi que sur la composition de sa famille.

Le recours du tiers saisi contre le débiteur ne peut être exercé qu'après mainlevée de la saisie.

Article L3252-11

Les parties peuvent se faire représenter par :

1° Un avocat ;

2° Un officier ministériel du ressort, lequel est dispensé de produire une procuration ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Un mandataire de leur choix muni d'une procuration.

Si ce mandataire représente le créancier saisissant, sa procuration doit être spéciale à l'affaire pour laquelle il représente son mandant.

Article L3252-12

En cas de saisie portant sur une rémunération sur laquelle une cession a été antérieurement consentie et régulièrement notifiée, le cessionnaire est de droit réputé saisissant pour les sommes qui lui restent dues, tant qu'il est en concours avec d'autres créanciers saisissants.

Article L3252-13

Le juge peut décider, à la demande du débiteur ou du créancier et en considération de la quotité saisissable de la rémunération, du montant de la créance et du taux des intérêts dus, que la créance cause de la saisie produira intérêt à un taux réduit à compter de l'autorisation de saisie ou que les sommes retenues sur la rémunération s'imputeront d'abord sur le capital.

Les majorations de retard prévues par l'article 3 de la loi n° 75-619 du 11 juillet 1975 relative au taux de l'intérêt légal cessent de s'appliquer aux sommes retenues à compter du jour de leur prélèvement sur la rémunération.

Chapitre III : Privilèges et assurance

Section 1 : Dispositions générales.

Article L3253-1

Les créances résultant du contrat de travail sont garanties dans les conditions prévues au 4° de l'article 2331 et au 2° de l'article 2375 du code civil, relatifs aux privilèges sur les biens mobiliers et immobiliers du débiteur.

En outre, en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, elles sont garanties, conformément aux articles L. 625-7 et L. 625-8 du code de commerce, dans les conditions prévues aux articles L. 3253-2 à L. 3253-21.

Section 2 : Privilèges et assurance en cas de procédure de sauvegarde,

de redressement ou de liquidation judiciaire

Sous-section 1 : Privilèges.

Article L3253-2

Lorsqu'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte, les rémunérations de toute nature dues aux salariés pour les soixante derniers jours de travail sont, déduction faite des acomptes déjà perçus, payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.

Ce plafond est fixé par voie réglementaire sans pouvoir être inférieur à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article L3253-3

Les rémunérations prévues au premier alinéa de l'article L. 3253-2 comprennent :

1° Les salaires, appointements ou commissions proprement dites ;

2° Les accessoires et notamment l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14, l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5, l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32.

Article L3253-4

Les indemnités de congés payés sont, nonobstant l'existence de toute créance privilégiée, payées jusqu'à concurrence d'un plafond identique à celui établi pour une période de trente jours de rémunération par l'article L. 3253-1.

Article L3253-5

Les sommes dues aux façonniers par leurs donneurs d'ordres sont payées, lorsque ces derniers font l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée à l'exception de celles garanties par l'article L. 3253-2, à due concurrence du montant total des rémunérations de toute nature dues aux salariés de ces

façonniers, au titre des soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage précédant l'ouverture de la procédure.

Sous-section 2 : Assurance contre le risque de non-paiement

Paragraphe 1 : Principes.

Article L3253-6

Tout employeur de droit privé assure ses salariés, y compris ceux détachés à l'étranger ou expatriés mentionnés à l'article L. 5422-13, contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article L3253-7

Le droit du salarié est garanti indépendamment de l'observation par l'employeur tant des prescriptions de la présente section que des obligations dont il est tenu à l'égard des institutions prévues à l'article L. 3253-14.

Paragraphe 2 : Créances couvertes par l'assurance.

Article L3253-8

L'assurance mentionnée à l'article L. 3253-6 couvre :

1° Les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle ;

2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant :

a) Pendant la période d'observation ;

b) Dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ;

c) Dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation ;

d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire et dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant la fin de ce maintien de l'activité ;

3° Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposé le contrat de sécurisation professionnelle, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé ce contrat aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées au 2°, y compris les contributions dues par l'employeur dans le cadre de ce contrat et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié ;

4° Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, conformément aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;

5° Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues :

a) Au cours de la période d'observation ;

b) Au cours des quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation ;

c) Au cours du mois suivant le jugement de liquidation pour les représentants des salariés prévus par les articles L. 621-4 et L. 631-9 du code de commerce ;

d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation et au cours des quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant la fin de ce maintien de l'activité.

La garantie des sommes et créances mentionnées aux 1°, 2° et 5° inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi.

Article L3253-9

Sont également couvertes les créances résultant du licenciement des salariés bénéficiaires d'une protection particulière relative au licenciement dès lors que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, a manifesté, au cours des périodes mentionnées au 2° de l'article L. 3253-8, son intention de rompre le contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3253-10

Sont également couvertes, lorsqu'elles revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise, les sommes dues aux titres de l'intéressement, de la participation des salariés aux fruits de l'expansion ou d'un fonds salarial.

Article L3253-11

Sont également couverts les arrérages de préretraite dus à un salarié ou à un ancien salarié en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent lorsque l'accord ou la convention prévoit le départ en préretraite à cinquante-cinq ans au plus tôt.

La garantie prévue par le présent article est limitée dans des conditions déterminées par décret.

Article L3253-12

Les créances mentionnées aux articles L. 3253-10 et L. 3253-11 sont garanties :

1° Lorsqu'elles sont exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure ;

2° Lorsque, si un plan organisant la sauvegarde ou le redressement judiciaire de l'entreprise intervient à l'issue de la procédure, elles deviennent exigibles du fait de la rupture du contrat de travail, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3253-8 ;

3° Lorsque intervient un jugement de liquidation judiciaire ou un jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise.

Article L3253-13

L'assurance prévue à l'article L. 3253-6 ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe, d'un accord collectif validé ou d'une décision unilatérale de l'employeur homologuée conformément à l'article L. 1233-57-3, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, ou l'accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la

procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Paragraphe 3 : Institutions de garantie contre le risque de non-paiement.

Article L3253-14

L'assurance prévue à l'article L. 3253-6 est mise en oeuvre par une association créée par les organisations nationales professionnelles d'employeurs représentatives et agréée par l'autorité administrative.

Cette association conclut une convention de gestion avec l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale pour le recouvrement des cotisations mentionnées à l'article L. 3253-18.

En cas de dissolution de cette association, l'autorité administrative confie à l'organisme prévu à l'article L. 5427-1 la gestion du régime d'assurance institué à l'article L. 3253-6, à l'exception du recouvrement des cotisations mentionnées à l'article L. 3253-18 confié aux organismes mentionnés à l'article L. 5422-16.

Cette association et l'organisme précité constituent les institutions de garantie contre le risque de non-paiement.

Article L3253-15

Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 avancent les sommes comprises dans le relevé établi par le mandataire judiciaire, même en cas de contestation par un tiers.

Elles avancent également les sommes correspondant à des créances établies par décision de justice exécutoire, même si les délais de garantie sont expirés.

Les décisions de justice sont de plein droit opposables à l'association prévue à l'article L. 3253-14.

Lorsque le mandataire judiciaire a cessé ses fonctions, le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan, selon le cas, adresse un relevé complémentaire aux institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14, à charge pour lui de reverser les sommes aux salariés et organismes créanciers.

Article L3253-16

Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 sont subrogées dans les droits des salariés pour lesquels elles ont réalisé des avances :

1° Pour l'ensemble des créances, lors d'une procédure de sauvegarde ;

2° Pour les créances garanties par le privilège prévu aux articles L. 3253-2, L. 3253-4 et L. 7313-8

et les créances avancées au titre du 3° de l'article L. 3253-8, lors d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Les autres sommes avancées dans le cadre de ces procédures leur sont remboursées dans les conditions prévues par les dispositions du livre VI du code de commerce pour le règlement des créances nées antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure. Elles bénéficient alors des privilèges attachés à celle-ci.

Article L3253-17

La garantie des institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 est limitée, toutes créances du salarié confondues, à un ou des montants déterminés par décret, en référence au plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage.

Paragraphe 4 : Financement.

Article L3253-18

L'assurance est financée par des cotisations des employeurs assises sur les rémunérations servant de base au calcul des contributions au régime d'assurance-chômage.

Le recouvrement, le contrôle de ces cotisations et leur contentieux suivent les règles prévues à l'article L. 5422-16.

Paragraphe 5 : Dispositions applicables dans le cas où l'employeur est établi dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen

Article L3253-18-1

Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 assurent le règlement des créances impayées des salariés qui exercent ou exerçaient habituellement leur activité sur le territoire français, pour le compte d'un employeur dont le siège social, s'il s'agit d'une personne morale, ou, s'il s'agit d'une personne physique, l'activité ou l'adresse de l'entreprise est situé dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, lorsque cet employeur se trouve en état d'insolvabilité.

Article L3253-18-2

Un employeur est considéré comme se trouvant en état d'insolvabilité au sens de l'article L. 3253-18-1 lorsqu'a été demandée l'ouverture d'une procédure collective fondée sur son insolvabilité, prévue par les dispositions législatives, réglementaires et administratives d'un Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, qui entraîne le dessaisissement partiel ou total de cet employeur ainsi que la désignation d'un syndic ou de toute personne exerçant une fonction similaire à celle du mandataire judiciaire, de l'administrateur judiciaire ou du

liquidateur, et que l'autorité compétente en application de ces dispositions a :

1° Soit décidé l'ouverture de la procédure ;

2° Soit constaté la fermeture de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur ainsi que l'insuffisance de l'actif disponible pour justifier l'ouverture de la procédure.

Article L3253-18-3

La garantie due en application de l'article L. 3253-18-1 porte sur les créances impayées mentionnées à l'article L. 3253-8.

Toutefois, les délais prévus aux 2° et 3° de l'article L. 3253-8 sont portés à trois mois à compter de toute décision équivalente à une décision de liquidation ou arrêtant un plan de redressement.

Article L3253-18-4

Si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles, les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 procèdent au versement des fonds sur présentation par le syndic étranger ou par toute autre personne exerçant une fonction similaire à celle du mandataire judiciaire, de l'administrateur judiciaire ou du liquidateur, des relevés des créances impayées.

Le dernier alinéa de l'article L. 3253-19 est applicable.

Article L3253-18-5

Les sommes figurant sur ces relevés et restées impayées sont directement versées au salarié dans les huit jours suivant la réception des relevés des créances.

Par dérogation au premier alinéa, l'avance des contributions dues par l'employeur dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle mentionnées au 1° de l'article L. 3253-8 est versée à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

Article L3253-18-6

L'article L. 3253-15 est applicable à l'exception du dernier alinéa.

Lorsque le mandataire judiciaire, l'administrateur judiciaire ou le liquidateur reçoit d'une institution située dans un autre Etat membre équivalente aux institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 les sommes dues aux salariés, il reverse immédiatement ces sommes aux salariés concernés.

Le mandataire judiciaire ou le liquidateur transmet à toute institution située dans un autre Etat membre équivalente aux institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 les relevés des créances impayées.

Article L3253-18-7

Les articles L. 3253-7, L. 3253-10 à L. 3253-13 et L. 3253-17 sont applicables aux procédures définies aux articles L. 3253-18-1 et L. 3253-18-2. Les jugements mentionnés à l'article L. 3253-12 s'entendent de toute décision équivalente prise par l'autorité étrangère compétente.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les institutions mentionnées à l'article L. 3253-14 sont subrogées dans les droits des salariés pour lesquels elles ont réalisé des avances.

Article L3253-18-8

Lorsque le syndic étranger ou toute personne exerçant une fonction similaire à celle du mandataire judiciaire, de l'administrateur judiciaire ou du liquidateur a cessé ses fonctions ou dans le cas mentionné au 2° de l'article L. 3253-18-2, les institutions de garantie versent les sommes dues au salarié sur présentation, par celui-ci, des pièces justifiant du montant de sa créance. Dans ce cas, les dispositions relatives aux relevés des créances ne sont pas applicables.

Article L3253-18-9

Les institutions mentionnées à l'article L. 3253-14 informent, en cas de demande, toutes autres institutions de garantie des Etats membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen sur la législation et la réglementation nationales applicables en cas de mise en œuvre d'une procédure d'insolvabilité définie aux articles L. 3253-18-1 et L. 3253-18-2.

Sous-section 3 : Etablissement et liquidation des créances.

Article L3253-19

Le mandataire judiciaire établit les relevés des créances dans les conditions suivantes :

1° Pour les créances mentionnées aux articles L. 3253-2 et L. 3253-4, dans les dix jours suivant le prononcé du jugement d'ouverture de la procédure ;

2° Pour les autres créances également exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure, dans les trois mois suivant le prononcé du jugement ;

3° Pour les salaires et les indemnités de congés payés couvertes en application du 3° de l'article L. 3253-8 et les salaires couverts en application du dernier alinéa de ce même article, dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie prévues à ce 3° et ce, jusqu'à concurrence du plafond mentionné aux articles L. 3253-2, L. 3253-4 et L. 7313-8 ;

4° Pour les autres créances, dans les trois mois suivant l'expiration de la période de garantie.

Les relevés des créances précisent le montant des cotisations et contributions mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 3253-8 dues au titre de chacun des salariés intéressés.

Article L3253-20

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles avant l'expiration des délais prévus par l'article L. 3253-19, le mandataire judiciaire demande, sur présentation des relevés, l'avance des fonds nécessaires aux institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14.

Dans le cas d'une procédure de sauvegarde, le mandataire judiciaire justifie à ces institutions, lors de sa demande, que l'insuffisance des fonds disponibles est caractérisée. Ces institutions peuvent contester, dans un délai déterminé par décret en Conseil d'Etat, la réalité de cette insuffisance devant le juge-commissaire. Dans ce cas, l'avance des fonds est soumise à l'autorisation du juge-commissaire.

Article L3253-21

Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 versent au mandataire judiciaire les sommes figurant sur les relevés et restées impayées :

1° Dans les cinq jours suivant la réception des relevés mentionnés aux 1° et 3° de l'article L. 3253-19 ;

2° Dans les huit jours suivant la réception des relevés mentionnés aux 2° et 4° du même article.

Par dérogation, l'avance des contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé est versée directement aux organismes chargés du recouvrement mentionnés à l'article L. 5427-1.

Le mandataire judiciaire reverse immédiatement les sommes qu'il a reçues aux salariés et organismes créanciers, à l'exclusion des créanciers subrogés, et en informe le représentant des salariés.

Section 3 : Privilèges spéciaux.

Article L3253-22

Les sommes dues aux entrepreneurs de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie ni d'opposition au préjudice soit des salariés, soit des fournisseurs créanciers à raison de fournitures de matériaux de toute nature servant à la construction des ouvrages.

Les sommes dues aux salariés à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Article L3253-23

Peuvent faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :

1° Dans les conditions fixées à l'article 1798 du code civil, les salariés des secteurs du bâtiment et

des travaux publics ;

2° Dans les conditions fixées aux 1° et 3° de l'article 2332 du code civil, les salariés des entreprises agricoles ;

3° Dans les conditions fixées au 9° de l'article 2332 du code civil, les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile ;

4° Les caisses de congé pour le paiement des cotisations qui leur sont dues en application des articles L. 3141-30 et L. 5424-6 et suivants. Ce privilège qui garantit le recouvrement de ces cotisations pendant un an à dater de leur exigibilité porte sur les biens meubles des débiteurs et prend rang immédiatement après celui des salariés établis par le 4° de l'article 2331 du code civil. Les immeubles des débiteurs sont également grevés d'une hypothèque légale prenant rang à la date de son inscription ;

5° Dans les conditions fixées à l'article 89 du code du domaine public fluvial et de la navigation intérieure, les salariés employés à la construction, à la réparation, l'armement et à l'équipement du bateau.

Chapitre IV : Economats.

Article L3254-1

Il est interdit à tout employeur :

1° D'annexer à son établissement un économat destiné à la vente, directe ou indirecte, aux salariés et à leurs familles de denrées ou marchandises de quelque nature que ce soit ;

2° D'imposer au salarié l'obligation de dépenser tout ou partie de leur salaire dans des magasins désignés par lui.

Article L3254-2

L'interdiction prévue à l'article L. 3254-1 ne vise pas les cas suivants :

1° Lorsque le contrat de travail stipule que le salarié logé et nourri reçoit en outre un salaire déterminé en argent ;

2° Lorsque, pour l'exécution d'un contrat de travail, l'employeur cède au salarié des fournitures à prix coûtant.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L3255-1

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 3254-1, relatives aux économats, est puni d'une amende de 3 750 euros.

TITRE VI : AVANTAGES DIVERS

Chapitre Ier : Frais de transport

Section 1 : Champ d'application.

Article L3261-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent, outre aux employeurs mentionnés à l'article L. 3211-1, aux employeurs du secteur public.

Section 2 : Prise en charge des frais de transports publics

Article L3261-2

L'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Section 3 : Prise en charge des frais de transports personnels.

Article L3261-3

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

1° Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

2° Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables et permettre la recharge desdits véhicules sur le lieu de travail.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec celle prévue à l'article L. 3261-2.

Article L3261-4

La prise en charge des frais de carburant mentionnée à l'article L. 3261-3 est mise en œuvre :

1° Pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 2242-1, par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

2° Pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L3261-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités des prises en charge prévues par les articles L. 3261-2 et L. 3261-3, notamment pour les salariés ayant plusieurs employeurs et les salariés à temps partiel, ainsi que les sanctions pour contravention aux dispositions du présent chapitre.

Chapitre II : Titres-restaurant

Section 1 : Emission.

Article L3262-1

Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur

permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3. Ce repas peut être composé de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables.

Ces titres sont émis :

1° Soit par l'employeur au profit des salariés directement ou par l'intermédiaire du comité d'entreprise ;

2° Soit par une entreprise spécialisée qui les cède à l'employeur contre paiement de leur valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission.

Un décret détermine les conditions d'application du présent article.

Article L3262-2

L'émetteur de titres-restaurant ouvre un compte bancaire ou postal sur lequel sont uniquement versés les fonds qu'il perçoit en contrepartie de la cession de ces titres.

Toutefois, cette règle n'est pas applicable à l'employeur émettant ses titres au profit des salariés lorsque l'effectif n'excède par vingt-cinq salariés.

Le montant des versements est égal à la valeur libératoire des titres mis en circulation. Les fonds provenant d'autres sources, et notamment des commissions éventuellement perçues par les émetteurs ne peuvent être versés aux comptes ouverts en application du présent article.

Article L3262-3

Les comptes prévus à l'article L. 3262-2 sont des comptes de dépôts de fonds intitulés " comptes de titres-restaurant ".

Sous réserve des dispositions des articles L. 3262-4 et L. 3262-5, ils ne peuvent être débités qu'au profit de personnes ou d'organismes exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur ou une activité assimilée, ou la profession de détaillant en fruits et légumes.

Les émetteurs spécialisés mentionnés au 2° de l'article L. 3262-1, qui n'ont pas déposé à l'avance à leur compte de titres-restaurant le montant de la valeur libératoire des titres-restaurant qu'ils cèdent à des employeurs, ne peuvent recevoir de ces derniers, en contrepartie de cette valeur, que des versements effectués au crédit de leur compte, à l'exclusion d'espèces, d'effets ou de valeurs quelconques.

Section 2 : Utilisation.

Article L3262-4

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire de l'émetteur, les salariés détenteurs de titres non utilisés mais encore valables et échangeables à la date du jugement déclaratif peuvent, par priorité à toute autre créance privilégiée ou non, se faire rembourser immédiatement, sur les fonds déposés aux comptes ouverts en application de l'article L. 3262-2, le montant des sommes versées pour l'acquisition de ces titres-restaurant.

Article L3262-5

Les titres qui n'ont pas été présentés au remboursement par un restaurant ou un détaillant en fruits et légumes avant la fin du deuxième mois suivant l'expiration de leur période d'utilisation sont définitivement périmés.

Sous réserve de prélèvements autorisés par le décret prévu à l'article L. 3262-7, la contre-valeur des titres périmés est versée au budget des activités sociales et culturelles des entreprises auprès desquelles les salariés se sont procuré leurs titres.

Section 3 : Exonérations.

Article L3262-6

Conformément à l'article 81 du code général des impôts, lorsque l'employeur contribue à l'acquisition des titres par le salarié bénéficiaire, le complément de rémunération qui en résulte pour le salarié est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite prévue au 19° dudit article.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L3262-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent titre, notamment :

1° Les mentions qui figurent sur les titres-restaurant et les conditions d'apposition de ces mentions ;

2° Les conditions d'utilisation et de remboursement de ces titres ;

3° Les règles de fonctionnement des comptes bancaires ou postaux spécialement affectés à l'émission et à l'utilisation des titres-restaurant ;

4° Les conditions du contrôle de la gestion des fonds mentionnées à l'article L. 3262-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Chèques-vacances.

Article L3263-1

Les dispositions relatives aux chèques-vacances sont prévues aux articles L. 411-1 à L. 411-17 du code du tourisme.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE III : DIVIDENDE DU TRAVAIL : INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE. SALARIALE

TITRE Ier : INTÉRESSEMENT

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L3311-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les dispositions du présent titre sont applicables aux entreprises publiques et aux sociétés nationales ne pouvant pas conclure une convention ou un accord collectif de travail mentionné à l'article L. 3312-5.

Chapitre II : Mise en place de l'intéressement.

Article L3312-1

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances.

Il est facultatif.

Article L3312-2

Toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel peut instituer, par voie d'accord, un intéressement collectif des salariés.

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Article L3312-3

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, peuvent bénéficier des dispositions du présent titre :

1° Les chefs de ces entreprises ;

2° Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;

3° Le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime.

Toutefois, un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article L3312-4

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement ou au titre du supplément d'intéressement mentionné à l'article L. 3314-10 n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, ni de revenu professionnel au sens de l'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 731-14 du code rural et de la pêche maritime pour l'application de la législation de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens des mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Toutefois, en cas de suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues tant au

présent article qu'aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de cet élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

Les sommes mentionnées au premier alinéa n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

Article L3312-5

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans, selon l'une des modalités suivantes :

1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues aux 1°, 2° et 3° ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité.

Article L3312-6

Dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement de projet.

Cet accord d'intéressement de projet est négocié dans les conditions prévues au présent chapitre s'il n'implique que tout ou partie des salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe. Il est négocié selon des modalités identiques à celles prévues au premier alinéa de l'article L. 3333-2 s'il concerne tout ou partie des salariés d'entreprises qui ne constituent pas un groupe.

Dans les deux cas, la majorité des deux tiers requise pour la ratification s'entend sur les personnels entrant dans le champ d'application du projet.

L'accord définit un champ d'application et une période de calcul spécifiques, qui peuvent différer de ceux prévus aux articles L. 3311-1 et L. 3312-5 sans pouvoir excéder trois ans.

L'application à l'intéressement de projet des dispositions du premier alinéa de l'article L. 3312-4 ne

donne pas lieu à application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

Article L3312-7

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le projet d'accord d'intéressement lui est soumis pour avis avant sa signature, dans un délai déterminé par voie réglementaire.

Article L3312-8

Un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent bénéficient de ce régime. Elles concluent à cet effet un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5.

Chapitre III : Contenu et régime des accords

Section 1 : Contenu des accords.

Article L3313-1

L'accord d'intéressement institue un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord.

Il comporte notamment un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.

Article L3313-2

L'accord d'intéressement définit notamment :

1° La période pour laquelle il est conclu ;

2° Les établissements concernés ;

3° Les modalités d'intéressement retenues ;

4° Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 3314-1 à L. 3314-7 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Les dates de versement ;

6° Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;

7° Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Section 2 : Régime des accords

Sous-section 1 : Dépôt et contrôle administratif.

Article L3313-3

L'accord d'intéressement est déposé auprès de l'autorité administrative dans un délai déterminé par voie réglementaire.

Sous-section 2 : Modification dans la situation juridique de l'entreprise.

Article L3313-4

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Chapitre IV : Calcul, répartition et distribution de l'intéressement

Section 1 : Calcul de l'intéressement.

Article L3314-1

Les modalités de calcul de l'intéressement peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. A cet effet, l'accord d'intéressement peut renvoyer à des accords d'établissement.

Article L3314-2

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée :

1° Soit aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois ;

2° Soit aux résultats de l'une ou plusieurs de ses filiales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, dès lors que, à la date de conclusion de l'accord, au moins deux tiers des salariés de ces filiales situées en France sont couverts par un accord d'intéressement.

Article L3314-3

L'intéressement aux résultats des salariés d'un groupement d'intérêt économique ou d'un groupement d'employeurs peut prendre en compte les résultats ou les performances des entreprises membres du groupement.

Article L3314-4

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Section 2 : Répartition de l'intéressement.

Article L3314-5

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires. L'accord peut également retenir conjointement ces différents critères. Ces critères peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. A cet effet, l'accord peut renvoyer à des accords d'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sont assimilées à des périodes de présence :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7.

Article L3314-6

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Article L3314-7

L'accord d'intéressement homologué en application de l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise peut continuer de retenir les critères de répartition fondés sur l'ancienneté et la qualification tel qu'il a été homologué dans ce cadre, dès lors qu'il aura été renouvelé sans discontinuité depuis sa dernière homologation.

Section 3 : Distribution de l'intéressement.

Article L3314-8

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article L3314-9

Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier

jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice produit des intérêts calculés au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Article L3314-10

Le conseil d'administration ou le directoire peut décider de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds mentionnés à l'article L. 3314-8 et selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou par un accord spécifique conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5.

Ces sommes peuvent notamment être affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, d'un plan d'épargne interentreprises ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Dans une entreprise où il n'existe ni conseil d'administration, ni directoire, l'employeur peut décider le versement d'un supplément d'intéressement, dans les conditions prévues au présent article.

L'application au supplément d'intéressement des dispositions du premier alinéa de l'article L. 3312-4 ne donne pas lieu à application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

Chapitre V : Régime social et fiscal de l'intéressement.

Article L3315-1

Les entreprises qui mettent en oeuvre l'intéressement dans les conditions prévues au présent titre peuvent déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu le montant des sommes versées en espèces aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement.

Ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées au a du 5 de l'article 158 du code général des impôts.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux sommes versées aux exploitants individuels, aux associés de sociétés de personnes et assimilées n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés et aux conjoints collaborateurs et associés.

Article L3315-2

Lorsqu'un bénéficiaire a adhéré à un plan d'épargne d'entreprise mentionné au titre III et qu'il affecte, dans un délai prévu par voie réglementaire, à la réalisation de ce plan tout ou partie des

sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre de l'intéressement, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article L3315-3

Lorsqu'un bénéficiaire mentionné au troisième alinéa de l'article L. 3315-1 qui a adhéré à un plan d'épargne salariale prévu au titre III affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre de l'intéressement, ces sommes sont exclues de l'assiette des bénéfices non commerciaux et de l'assiette des bénéfices industriels et commerciaux, dans la limite d'un plafond égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article L3315-4

Les accords d'intéressement conclus au sein d'un groupe de sociétés établies dans plusieurs Etats membres de la Communauté européenne ouvrent droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 pour les primes versées à leurs salariés ainsi qu'aux personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 par les entreprises situées en France, parties à ces accords.

Article L3315-5

Lorsqu'un accord, valide au sens de l'article L. 2232-2, a été conclu ou déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt.

TITRE II : PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L3321-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé et à leurs salariés.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les établissements publics de l'Etat à caractère industriel et

commercial et les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue directement par l'Etat, qui sont soumis aux dispositions du présent titre. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables.

Les dispositions du présent titre sont également applicables aux sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, s'ils ne bénéficient pas de subventions d'exploitation, ne sont pas en situation de monopole et ne sont pas soumis à des prix réglementés.

Un décret en Conseil d'Etat peut déterminer les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, bénéficiant de subventions d'exploitation, étant en situation de monopole ou soumis à des prix réglementés, qui sont soumis aux dispositions du présent titre. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables.

Article L3321-2

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles le présent titre est appliqué aux sociétés mères et aux sociétés filiales.

Chapitre II : Mise en place de la participation

Section 1 : Mise en place dans l'entreprise.

Article L3322-1

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre.
Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise.

Article L3322-2

Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant

une unité économique et sociale d'au moins cinquante salariés reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4.

La base, les modalités de calcul, ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation sont fixées par accord dans les conditions prévues par le présent titre.

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Article L3322-3

Si une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer au moins cinquante salariés, les obligations de la présente section ne s'appliquent qu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement.

A cette date, un accord de participation peut être conclu dans les conditions de l'article L. 3324-2 sur une base de calcul et de répartition reprenant celle de l'accord d'intéressement ayant expiré.

Article L3322-4

Pour l'appréciation du seuil de cinquante salariés, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Article L3322-4-1

Pour l'appréciation du seuil de cinquante salariés, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de portage salarial mentionnées aux articles L. 1254-1 et suivants est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents de l'entreprise de portage salarial le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec cette entreprise au cours de l'exercice.

Article L3322-5

Dans les entreprises nouvelles dont la création ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises préexistantes, les accords de participation sont conclus à partir du troisième exercice clos après leur création.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3322-6

Les accords de participation sont conclus selon l'une des modalités suivantes :

1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Article L3322-7

Par dérogation à l'article L. 3322-6, un accord de groupe peut être passé entre les sociétés d'un même groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Cet accord est conclu selon l'une des modalités suivantes :

1° Entre le mandataire des sociétés intéressées et le ou les salariés appartenant à l'une des entreprises du groupe mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;

2° Entre le mandataire des sociétés intéressées et les représentants mandatés par chacun des comités d'entreprise concernés ;

3° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par le mandataire des sociétés du groupe. S'il existe dans les sociétés intéressées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou, lorsque toutes les sociétés du groupe sont intéressées, s'il existe un comité de groupe, la ratification est demandée conjointement par le mandataire des sociétés du groupe et soit une ou plusieurs de ces organisations, soit la majorité des comités d'entreprise des sociétés concernées, soit le comité de groupe. La majorité des deux tiers est appréciée au niveau de l'ensemble des sociétés concernées.

Article L3322-8

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise pour

l'application de l'article L. 3322-2.

Section 2 : Mise en place dans la branche.

Article L3322-9

Un régime de participation, établi selon les modalités prévues à l'article L. 3324-1 ou à l'article L. 3324-2, est négocié par branche, au plus tard le 30 décembre 2009.

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'application de l'accord ainsi négocié, selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6.

Si l'accord de branche prévoit, conformément aux dispositions du chapitre III du titre III, la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises, l'entreprise est libre d'opter pour l'adhésion à celui-ci dans les conditions prévues à cet article.

A défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2007, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

Chapitre III : Contenu et régime des accords

Section 1 : Contenu des accords.

Article L3323-1

L'accord de participation détermine :

1° Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'application des dispositions du présent titre ;

2° La nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés sur les sommes constituant la réserve spéciale de participation prévue à l'article L. 3324-1.

Article L3323-2

L'accord de participation peut prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation :

1° A des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne salariale remplissant les conditions fixées au titre III ;

2° A un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées.

Ces dispositions sont applicables aux accords conclus après le 1er janvier 2007.

Tout accord de participation existant à la date de promulgation de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites doit être mis en conformité avec le présent article et l'article L. 3323-3 au plus tard le 1er janvier 2013.

Article L3323-3

Un accord de participation ne peut prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation uniquement à un compte courant bloqué.

Toutefois, les accords de participation conclus au sein des sociétés coopératives de production peuvent prévoir l'emploi de la totalité de la réserve spéciale de participation en parts sociales ou en comptes courants bloqués. Les mêmes accords peuvent stipuler que, en cas d'emploi de la réserve spéciale de participation en comptes courants bloqués, les associés qui sont employés dans l'entreprise sont en droit, nonobstant l'article L. 225-128 du code de commerce, d'affecter leur créance à la libération de parts sociales qui restent soumises à la même indisponibilité.

Section 2 : Régime des accords

Sous-section 1 : Dépôt.

Article L3323-4

Les accords de participation sont déposés auprès de l'autorité administrative.

Ce dépôt conditionne l'ouverture du droit aux exonérations prévues au chapitre V.

Sous-section 2 : Dispositions applicables en l'absence d'accord.

Article L3323-5

Lorsque, dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, un accord de participation n'a pas été conclu, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail et les dispositions du 2° de l'article L. 3323-2 sont applicables.

Les sommes ainsi attribuées aux salariés sont versées à des comptes courants qui, sous réserve des cas prévus par décret en application de l'article L. 3324-10, sont bloqués pour huit ans, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans des conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Les sommes précitées, versées à des comptes courants, portent intérêt à un taux fixé par arrêté du ministre chargé du budget et de l'économie.

La provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 ne peut être constituée.

Sous-section 3 : Participation volontaire.

Article L3323-6

Les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation peuvent, par un accord de participation, se soumettre volontairement aux dispositions du présent titre.

Les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime.

En cas d'échec des négociations, l'employeur peut mettre en application unilatéralement un régime de participation conforme aux dispositions du présent titre. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

Ces entreprises, leurs salariés et les bénéficiaires visés au deuxième alinéa se voient appliquer le régime social et fiscal prévu au chapitre V.

Sous-section 4 : Participation dans les entreprises agricoles.

Article L3323-7

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en application d'un régime de participation dans les entreprises agricoles employant des salariés mentionnés aux 1° à 3°, 6° et 7° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime selon des modalités dérogeant aux dispositions de l'article L. 3324-1.

Ces entreprises et leurs salariés bénéficient alors, dans les mêmes conditions, du régime social et fiscal prévu au chapitre V.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 5 : Modification dans la situation juridique de l'entreprise.

Article L3323-8

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission, rendant impossible l'application d'un accord de participation, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

En l'absence d'accord de participation applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage, dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice au cours duquel est intervenue la modification, une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord, selon l'un des modes prévus à l'article L. 3322-6.

Sous-section 6 : Sociétés coopératives ouvrières de production, coopératives agricoles et entreprises publiques.

Article L3323-9

Les dispositions du présent titre ainsi que celles régissant les sociétés coopératives de production et les coopératives agricoles sont adaptées, par décret en Conseil d'Etat, pour les rendre applicables à ces sociétés.

Par dérogation à l'article L. 3324-10, l'accord de participation applicable dans ces sociétés peut prévoir que tout ou partie de la réserve spéciale de participation n'est exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

Article L3323-10

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux exercices antérieurs à l'exercice suivant le 1er janvier 2005 pour les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, directement ou indirectement, par les établissements publics et les entreprises publiques mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3321-1, à l'exception de celles et ceux pour lesquels ces dispositions s'appliquaient en vertu du décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 dans sa rédaction antérieure au 1er janvier 2005.

Chapitre IV : Calcul et gestion de la participation

Section 1 : Calcul de la réserve spéciale de participation.

Article L3324-1

La réserve spéciale de participation des salariés est constituée comme suit :

1° Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 Cdu code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat (1) ;

2° Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 % des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini ;

3° Le bénéfice net est augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3. Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice déterminé, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation, du bénéfice net à retenir au titre de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré ;

4° La réserve spéciale de participation des salariés est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées conformément aux dispositions des 1° et 2° le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

Article L3324-2

L'accord de participation peut établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes de celles définies à l'article L. 3324-1. Cet accord ne dispense de l'application des règles définies à cet article que si, respectant les principes posés par le présent titre, il comporte pour les salariés des avantages au moins équivalents. La base de calcul retenue peut ainsi être le tiers du bénéfice net fiscal. La réserve spéciale de participation peut être calculée en prenant en compte l'évolution de la valeur des actions ou parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice clos.

Lorsqu'un accord est conclu au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages consentis aux salariés s'apprécie globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de l'article L. 3324-1 peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'accord n'ouvre droit au régime social et fiscal prévu au chapitre V que si la réserve spéciale de participation n'excède pas la moitié du bénéfice net comptable, ou, au choix des parties, l'un des trois plafonds suivants :

1° Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;

2° Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;

3° La moitié du bénéfice net fiscal.

L'accord précise le plafond retenu.

Article L3324-3

Dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice à retenir, avant déduction de l'impôt correspondant, est égal au bénéfice imposable de cet exercice, diminué :

1° De la rémunération normale du travail du chef d'entreprise lorsque cette rémunération n'est pas admise dans les frais généraux pour l'assiette de l'impôt de droit commun ;

2° Des résultats déficitaires enregistrés au cours des cinq années antérieures qui ont été imputés sur des revenus d'une autre nature mais n'ont pas déjà été pris en compte pour le calcul de la participation afférente aux exercices précédents.

Article L3324-4

Un décret en Conseil d'Etat détermine le mode de calcul, éventuellement forfaitaire, de la réduction opérée au titre de l'impôt sur le revenu prévue à l'article L. 3324-3.

Section 2 : Répartition de la réserve spéciale de participation.

Article L3324-5

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds déterminés par décret. Pour les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle

déterminés par le même décret.

Toutefois, l'accord de participation peut décider que cette répartition entre les bénéficiaires est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.

L'accord peut fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle.

Le plafond de répartition individuelle déterminé par le décret prévu au premier alinéa ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, à la hausse ou à la baisse, y compris par un accord mentionné à l'article L. 3323-1.

Article L3324-6

Sont assimilées à des périodes de présence, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7.

Article L3324-7

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels déterminé par décret. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies par l'article précité et celles du premier alinéa du présent article, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article L3324-8

Lorsqu'un accord unique est conclu au sein d'une unité économique et sociale en application de l'article L. 3322-2 pour les entreprises qui n'entrent pas dans un même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1, la répartition des sommes est effectuée entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, employés dans les entreprises sur la base du total des réserves de participation constituées dans chaque entreprise.

Article L3324-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le conseil d'administration ou le directoire peut décider de verser un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds mentionnés à l'article L. 3324-5 et selon les modalités de répartition prévues par l'accord de participation ou par un accord spécifique conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6.

Si l'entreprise dispose d'un accord de participation conclu conformément à l'article L. 3324-2, la réserve spéciale de participation, y compris le supplément, ne peut excéder le plafond prévu au dernier alinéa de cet article. En l'absence d'un tel accord, elle ne peut excéder le plus élevé des plafonds mentionnés à l'avant-dernier alinéa du même article.

Dans une entreprise où il n'existe ni conseil d'administration, ni directoire, l'employeur peut décider le versement d'un supplément de réserve spéciale de participation, dans les conditions prévues au présent article.

L'application au supplément de réserve spéciale de participation des dispositions du second alinéa de l'article L. 3325-1 ne donne pas lieu à application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

Section 3 : Règles de disponibilité des droits des salariés.

Article L3324-10

Les droits constitués en application des dispositions du présent titre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans des conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Toutefois, un accord collectif qui, en application de l'article L. 3324-2, établit un régime de participation comportant une base de calcul différente de celle établie à l'article L. 3324-1, peut prévoir que tout ou partie de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise supérieure à la répartition d'une réserve spéciale de participation calculée selon les modalités de l'article L. 3324-1 n'est négociable ou exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

Lorsque les sommes ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions liées à la situation ou aux projets du salarié, dans lesquelles ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ces délais.

Section 4 : Paiement et déblocage anticipé.

Article L3324-11

Les entreprises peuvent payer directement aux salariés et, le cas échéant, aux bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 5 : Affectation à un plan d'épargne salariale.

Article L3324-12

Lorsque le salarié, et le cas échéant le bénéficiaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation dans les conditions prévues à l'article L. 3324-10 ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par l'article L. 3323-2, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1, est affectée, pour moitié, dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise et, pour moitié, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 3323-1. Les modalités d'information du salarié sur cette affectation sont déterminées par décret.

Les modalités d'affectation de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise supérieure à celle calculée selon les modalités de l'article L. 3324-1 peuvent être fixées par l'accord de participation.

Le plan peut également être alimenté, suivant les modalités qu'il fixe, par les versements complémentaires de l'entreprise et les versements opérés volontairement par les salariés.

Chapitre V : Régime social et fiscal de la participation.

Article L3325-1

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours d'un exercice sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés.

Elles ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Article L3325-2

Les sommes affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation qu'elles sont exonérés dans les mêmes conditions. Ils se trouvent alors frappés de la même indisponibilité que ces sommes et sont définitivement exonérés à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Après l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est toutefois maintenue pour les revenus provenant de sommes utilisées pour acquérir des actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise tels que ceux énumérés au 1° de l'article L. 3323-2, tant que les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur profit.

Cette exonération est maintenue dans les mêmes conditions lorsque les salariés transfèrent sans délai au profit des organismes de placement mentionnés au 1° de l'article L. 3323-2 les sommes initialement investies dans l'entreprise conformément aux dispositions du 2° de cet article.

Cette exonération est également maintenue dans les mêmes conditions lorsque ces mêmes sommes sont retirées par les salariés pour être affectées à la constitution du capital d'une société ayant pour objet exclusif de racheter tout ou partie du capital de leur entreprise dans les conditions prévues à l'article 83 bis du code général des impôts.

Article L3325-3

Les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement sont fixées par le code général des impôts.

Article L3325-4

Les dispositions du présent chapitre sont applicables au supplément de réserve spéciale de participation mentionné à l'article L. 3324-9.

Chapitre VI : Contestations et sanctions.

Article L3326-1

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent titre.

Les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée prévus au 4° de l'article L. 3324-1 sont réglées par les procédures stipulées par les accords de participation. A défaut, elles relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs. Lorsqu'un accord de participation est intervenu, les juridictions ne peuvent être saisies que par les signataires de cet accord.

Tous les autres litiges relatifs à l'application du présent titre sont de la compétence du juge judiciaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3326-2

Des astreintes peuvent être prononcées par le juge judiciaire contre les entreprises qui n'exécutent pas les obligations qui leur incombent en application du présent titre.

Les salariés de l'entreprise en cause et le procureur de la République dans le ressort duquel cette entreprise est située ont seuls qualité pour agir.

L'astreinte a un caractère provisoire et est liquidée par le juge après exécution par l'entreprise de ses obligations. Il est tenu compte, lors de sa liquidation, notamment du préjudice effectivement causé et de la résistance opposée par l'entreprise.

TITRE III : PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L3331-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Chapitre II : Plan d'épargne d'entreprise

Section 1 : Conditions de mise en place

Sous-section 1 : Bénéficiaires.

Article L3332-1

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3332-2

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, peuvent également participer aux plans d'épargne d'entreprise :

1° Les chefs de ces entreprises ;

2° Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales ;

3° Le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime.

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Les travailleurs non salariés visés à l'article L. 134-1 du code de commerce ou au titre IV du livre V du code des assurances ayant un contrat individuel avec une entreprise dont ils commercialisent des produits peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, si le règlement le prévoit, dans des conditions fixées par décret.

Sous-section 2 : Mise en place.

Article L3332-3

Le plan d'épargne d'entreprise peut être établi dans l'entreprise à l'initiative de celle-ci ou par un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements effectués en application des titres Ier et II relatifs à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Article L3332-4

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne d'entreprise est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables à la modification des plans d'épargne d'entreprise mis en place à l'initiative de l'entreprise avant la date de publication de la loi n° 2004-804 du 9 août

2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement.

Article L3332-5

Lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise, quand il existe, ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet de règlement du plan au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

Article L3332-6

Lors de la négociation des accords prévus aux titres Ier et II, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise est examinée.

Sous-section 3 : Information des salariés.

Article L3332-7

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

Article L3332-8

Lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, les entreprises communiquent la liste nominative de la totalité de leurs salariés à l'établissement habilité pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, auquel elles ont confié la tenue des comptes des adhérents. Cet établissement informe nominativement par courrier chaque salarié de l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise dans l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises ayant remis à l'ensemble de leurs salariés une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan prévue par le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

Sous-section 4 : Dépôt.

Article L3332-9

Les règlements des plans d'épargne d'entreprise sont déposés auprès de l'autorité administrative.

Section 2 : Versements.

Article L3332-10

Les versements annuels d'un salarié ou d'une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 aux plans d'épargne d'entreprise auxquels il participe ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour le conjoint du chef d'entreprise mentionné au 3° du même article et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, les versements ne peuvent excéder le quart du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le montant des droits inscrits à un compte épargne-temps et qui sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif défini au chapitre IV n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa. Il en est de même des droits utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise, à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2, ou de parts ou d'actions de fonds d'épargne salariale mentionnés aux articles L. 214-165 et L. 214-166 du code monétaire et financier.

Article L3332-11

Les sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un salarié ou une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 ne peuvent excéder un plafond fixé par voie réglementaire pour les versements à un plan d'épargne d'entreprise, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. Cette contribution peut être constituée des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et des versements volontaires des bénéficiaires.

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié ou la personne mentionnée à l'article L. 3332-2 à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article L. 225-180 du code de commerce, sans que cette majoration puisse excéder 80 %.

Article L3332-12

La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne saurait résulter que de l'application

de règles à caractère général, qui ne peuvent, en outre, en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié ou de la personne mentionnée à l'article L. 3332-2 croissant avec la rémunération de ce dernier.

Article L3332-13

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place d'un plan mentionné au présent article ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales prévues à l'article L. 3332-27, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en place du plan.

Article L3332-14

Les actions gratuites attribuées aux salariés dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-3 du code de commerce, sans préjudice des dispositions particulières prévues par le présent alinéa, peuvent être versées, à l'expiration de la période d'acquisition mentionnée au cinquième alinéa du I de l'article L. 225-197-1 du même code, sur un plan d'épargne d'entreprise, dans la limite d'un montant égal à 7,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale par adhérent, sous réserve d'une attribution à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

La répartition des actions entre les salariés fait l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, elle fait l'objet d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise.

La répartition peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires ou retenir conjointement ces différents critères.

Section 3 : Composition et gestion du plan.

Article L3332-15

Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées à l'acquisition :

1° De titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les articles L. 214-7 à L. 214-7-4 et L. 214-24-29 à L. 214-24-33 du code monétaire et financier ;

2° De parts de fonds communs de placement ou des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régis par les articles L. 214-164 et L. 214-165 du code monétaire et financier ;

3° D'actions émises par des sociétés mentionnées au paragraphe II de l'article 83 bis et à l'article 220 quater A du code général des impôts ;

4° D'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 220 nonies du code général des impôts.

Les actifs des fonds communs de placement peuvent également comprendre soit exclusivement des valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2, soit des valeurs mobilières diversifiées émises par une personne morale ayant son siège dans un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen comprenant ou non des titres de l'entreprise, y compris les titres de capital émis par les entreprises régies par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, sans préjudice des dispositions spécifiques qui régissent, le cas échéant, la souscription de ces titres par les salariés.

Lorsque tout ou partie de l'épargne recueillie par le plan est destinée à être consacrée à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2, l'institution d'un fonds commun de placement n'est pas obligatoire pour la gestion de cet investissement.

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise peut prévoir que les fonds communs de placement régis par l'article L. 214-164 du code monétaire et financier qui peuvent recevoir les sommes versées dans le plan disposent d'un conseil de surveillance commun. Il peut également fixer la composition des conseils de surveillance des fonds communs de placement régis par les articles L. 214-164 et L. 214-165 du même code. En ce cas, il est fait application des dispositions de ces articles. Le règlement précise les modalités de désignation de ces conseils.

L'entreprise dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et qui a proposé ses titres aux adhérents de son plan d'épargne d'entreprise sans déterminer le prix de cession conformément aux dispositions légales relatives à l'évaluation de ses titres ne bénéficie pas, au titre de cette opération, des exonérations fiscales et sociales prévues aux articles L. 3332-22 et L. 3332-27.

Article L3332-16

Un plan d'épargne d'entreprise établi par accord avec le personnel peut prévoir l'affectation des sommes versées à un fonds dédié au rachat des titres de cette entreprise ou d'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 220 nonies du code général des impôts, ainsi que de titres d'une entreprise du même groupe au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1, dans le cadre d'une opération de rachat réservée aux salariés.

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants, sur décision individuelle de ces derniers, doivent être détenues jusqu'au terme de l'opération de rachat mentionnée au 2°, sans que la durée de détention puisse être inférieure à cinq ans. Toutefois, un décret précise les cas dans lesquels les sommes ou valeurs mentionnées ci-dessus peuvent être exceptionnellement débloquées avant l'expiration de ce délai.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3332-17, l'actif de ce fonds peut être investi à 95 % en titres de l'entreprise.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 214-165 du code monétaire et financier, les membres du conseil de surveillance sont élus par l'ensemble des salariés porteurs de parts.

La mise en place de ce fonds est subordonnée aux conditions suivantes :

1° Au moins quinze salariés, ou au moins 30 % des salariés si les effectifs de l'entreprise n'excèdent pas cinquante salariés, sont impliqués dans l'opération de rachat réservée aux salariés ;

2° L'accord avec le personnel précise l'identité des salariés impliqués dans l'opération, le contrôle final de l'entreprise au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce et le terme de l'opération.

Article L3332-17

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise prévoit qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis, dans les limites prévues à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du présent code.

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise ouvre à ses participants au moins une possibilité d'acquérir soit des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable mentionnés au 1° de l'article L. 3332-15, soit des parts de fonds communs de placement d'entreprise dont l'actif est composé de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé et, à titre accessoire, de liquidités, selon les règles fixées en application de l'article L. 214-24-55 du code monétaire et financier, ou de parts d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou de placements collectifs relevant des paragraphes 1, 2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier dont l'actif est ainsi composé. Cette disposition n'est pas exigée lorsqu'un plan d'épargne de groupe ou un plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement offre aux participants de l'entreprise la possibilité de placer les sommes versées dans un organisme de placement collectif en valeurs mobilières ou dans un placement collectif relevant des paragraphes 1, 2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3, ou de la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier présentant les mêmes caractéristiques.

Lorsqu'un fonds commun de placement d'entreprise mentionné au 2° de l'article L. 3332-15 est investi en titres de l'entreprise et que ceux-ci ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, l'actif de ce fonds doit comporter au moins un tiers de titres liquides. Cette condition n'est pas exigée dans l'un des cas suivants :

1° Lorsqu'il est instauré un mécanisme garantissant la liquidité de ces valeurs dans des conditions déterminées par décret ;

2° Lorsque, pour l'application du présent livre, l'entreprise, la société qui la contrôle ou toute société contrôlée par elle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce s'est engagée à racheter, dans

la limite de 10 % de son capital social, les titres non admis aux négociations sur un marché réglementé détenus par le fonds commun de placement d'entreprise.

Dans ce dernier cas, la valeur liquidative du fonds commun de placement d'entreprise est publiée au moins une fois par an. Après communication de la valeur d'expertise de l'entreprise, les salariés disposent d'un délai de deux mois avant la publication de la valeur liquidative du fonds pour présenter leur demande de souscription, de rachat ou d'arbitrage de leurs avoirs.

Un fonds commun de placement peut détenir au plus 30 % de titres émis par un fonds commun de placement mentionné à l'article L. 214-28 ou L. 214-30 du code monétaire et financier.

Article L3332-17-1

I.-Peut prétendre à l'agrément " entreprise solidaire d'utilité sociale " l'entreprise qui relève de l' article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire et qui remplit les conditions cumulatives suivantes :

1° L'entreprise poursuit comme objectif principal la recherche d'une utilité sociale, définie à l'article 2 de la même loi ;

2° La charge induite par son objectif d'utilité sociale a un impact significatif sur le compte de résultat ou la rentabilité financière de l'entreprise ;

3° La politique de rémunération de l'entreprise satisfait aux deux conditions suivantes :

a) La moyenne des sommes versées, y compris les primes, aux cinq salariés ou dirigeants les mieux rémunérés n'excède pas, au titre de l'année pour un emploi à temps complet, un plafond fixé à sept fois la rémunération annuelle perçue par un salarié à temps complet sur la base de la durée légale du travail et du salaire minimum de croissance, ou du salaire minimum de branche si ce dernier est supérieur ;

b) Les sommes versées, y compris les primes, au salarié ou dirigeant le mieux rémunéré n'excèdent pas, au titre de l'année pour un emploi à temps complet, un plafond fixé à dix fois la rémunération annuelle mentionnée au a ;

4° Les titres de capital de l'entreprise, lorsqu'ils existent, ne sont pas admis aux négociations sur un marché d'instruments financiers, français ou étranger, dont le fonctionnement est assuré par une entreprise de marché ou un prestataire de services d'investissement ou tout autre organisme similaire étranger ;

5° Les conditions mentionnées aux 1° et 3° figurent dans les statuts.

II.-Bénéficient de plein droit de l'agrément mentionné au I, sous réserve de satisfaire aux conditions fixées à l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 précitée et à la condition fixée au 4° du I du présent article :

1° Les entreprises d'insertion ;

2° Les entreprises de travail temporaire d'insertion ;

3° Les associations intermédiaires ;

4° Les ateliers et chantiers d'insertion ;

5° Les organismes d'insertion sociale relevant de l' article L. 121-2 du code de l'action sociale et des familles ;

6° Les services de l'aide sociale à l'enfance ;

7° Les centres d'hébergement et de réinsertion sociale ;

8° Les régies de quartier ;

9° Les entreprises adaptées ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

10° Les centres de distribution de travail à domicile ;

11° Les établissements et services d'aide par le travail ;

12° Les organismes agréés mentionnés à l' article L. 365-1 du code de la construction et de l'habitation ;

13° Les associations et fondations reconnues d'utilité publique et considérées comme recherchant une utilité sociale au sens de l' article 2 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 précitée ;

14° Les organismes agréés mentionnés à l' article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles ;

15° Les établissements et services accompagnant et accueillant des enfants et des adultes handicapés mentionnés aux 2°, 3° et 7° du I de l'article L. 312-1 du même code.

III.-Sont assimilés aux entreprises solidaires d'utilité sociale agréées en application du présent article :

1° Les organismes de financement dont l'actif est composé pour au moins 35 % de titres émis par des entreprises de l'économie sociale et solidaire définies à l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 précitée dont au moins cinq septièmes de titres émis par des entreprises solidaires d'utilité sociale définies au présent article ;

2° Les établissements de crédit dont au moins 80 % de l'ensemble des prêts et des investissements sont effectués en faveur des entreprises solidaires d'utilité sociale.

IV.-Les entreprises solidaires d'utilité sociale sont agréées par l'autorité compétente.

V.-Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

Section 4 : Augmentation de capital.

Article L3332-18

Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

Article L3332-19

Lorsque les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix de cession est fixé d'après les cours de bourse.

La décision fixant la date de souscription est prise par le conseil d'administration, le directoire ou leur délégué.

Lorsque l'augmentation de capital est concomitante à une première introduction sur un marché réglementé, le prix de souscription est déterminé par référence au prix d'admission sur le marché, à condition que la décision du conseil d'administration ou du directoire, ou de leur délégué, intervienne au plus tard dix séances de bourse après la date de la première cotation.

Le prix de souscription ne peut être supérieur à ce prix d'admission sur le marché ni, lorsqu'il s'agit

de titres déjà cotés sur un marché réglementé, à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription. Il ne peut, en outre, être inférieur de plus de 20 % à ce prix d'admission ou à cette moyenne, ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L. 3332-25 et L. 3332-26 est supérieure ou égale à dix ans.

Article L3332-20

Lorsque les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix de cession est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise. Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives.

A défaut, le prix de cession est déterminé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent. Celui-ci est ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.

A compter du troisième exercice clos, le prix de cession des titres émis par des entreprises employant moins de cinq cents salariés peut être déterminé, au choix de l'entreprise, selon l'une des méthodes décrites aux deux alinéas précédents.

Le prix de souscription ne peut être ni supérieur au prix de cession ainsi déterminé, ni inférieur de plus de 20 % à celui-ci ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan, en application des articles L. 3332-25 et L. 3332-26, est supérieure ou égale à dix ans.

Article L3332-21

L'assemblée générale qui décide l'augmentation de capital peut prévoir l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital.

L'avantage total résultant de cette attribution et, le cas échéant, de l'écart entre le prix de souscription et la moyenne des cours mentionnée à l'article L. 3332-19, ou entre le prix de souscription et le prix de cession déterminé en application de l'article L. 3332-20, ne peut pas dépasser l'avantage dont auraient bénéficié les adhérents au plan d'épargne si cet écart avait été de 20 % ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L. 3332-25 et L. 3332-26 est supérieure ou égale à dix ans.

Par ailleurs, l'assemblée générale peut également prévoir une attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital, sous réserve que la prise en compte de leur contre-valeur pécuniaire, évaluée au prix de souscription, n'ait pour effet de dépasser les limites prévues à l'article L. 3332-11.

Article L3332-22

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'avantage constitué par l'écart entre le prix de souscription et la moyenne des cours mentionnés à l'article L. 3332-19, par l'écart entre le prix de souscription et le prix de cession déterminé en application de l'article L. 3332-20 et, le cas échéant, par l'attribution gratuite d'actions ou de titres donnant accès au capital est exonéré d'impôt sur le revenu et de taxe sur les salaires et n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article L3332-23

Lorsqu'une société propose aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise de souscrire des obligations qu'elle a émises, le prix de cession est fixé selon des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3332-24

La présente section s'applique aux cessions par une société de ses titres, dans la limite de 10 % du total des titres qu'elle a émis, aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

Section 5 : Indisponibilité des sommes, déblocage anticipé et liquidation.

Article L3332-25

Sauf dans les cas énumérés par le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 3324-10, les actions ou parts acquises pour le compte des salariés et des anciens salariés leur sont délivrées à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition des titres.

Ce délai ne s'applique pas si la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise sert à lever des options consenties dans les conditions prévues à l'article L. 225-177 ou à l'article L. 225-179 du code de commerce. Les actions ainsi souscrites ou achetées sont versées dans le plan d'épargne et ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de ce versement. Toutefois, les actions peuvent être apportées à une société ou à un fonds commun de placement dont l'actif est exclusivement composé de titres de capital ou donnant accès au capital émis par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1. Le délai de cinq ans mentionné au présent alinéa reste applicable, pour la durée restant à courir à la date de l'apport, aux actions ou parts reçues en contrepartie de l'apport.

Article L3332-26

Les actions gratuites mentionnées à l'article L. 3332-14 ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de leur versement sur le plan.

Les dispositions des articles L. 225-197-4 et L. 225-197-5 du code de commerce sont applicables.

Section 6 : Régime social et fiscal.

Article L3332-27

Les sommes mentionnées à l'article L. 3332-11 peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, selon le cas.

Elles ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

Pour ouvrir droit à ces exonérations fiscales et sociales, les règlements des plans d'épargne d'entreprise établis à compter de la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale doivent être déposés dans les conditions prévues à l'article L. 3332-9.

Section 7 : Dispositions d'application.

Article L3332-28

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Plan d'épargne interentreprises.

Article L3333-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre, les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au plan d'épargne interentreprises.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3333-2

Un plan d'épargne interentreprises peut être institué par accord collectif conclu dans les conditions prévues au livre II de la deuxième partie.

Si ce plan est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut également être conclu au sein du comité d'entreprise ou à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise du projet d'accord instituant le plan. Dans ce cas, l'accord est approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises et celles qui souhaitent y adhérer ou en sortir doivent recueillir l'accord de leur comité d'entreprise ou de la majorité des deux tiers de leur personnel.

Article L3333-3

L'accord fixe le règlement du plan d'épargne interentreprises.

Ce règlement détermine notamment :

1° Les entreprises signataires ou le champ d'application professionnel et géographique ;

2° La nature des sommes qui peuvent être versées ;

3° Les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies, en particulier le nombre, l'orientation de gestion et le profil de risque des fonds utilisés ;

4° Les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont pris en charge par les employeurs ;

5° La liste de différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels les entreprises souhaitant effectuer des versements complémentaires à ceux de leurs salariés pourront opter ;

6° Les conditions dans lesquelles sont désignés les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement prévus par le règlement du plan et les modalités de fonctionnement des conseils.

Article L3333-4

Le plan d'épargne interentreprises peut recueillir des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise, de versements volontaires des salariés et des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 appartenant aux entreprises entrant dans le champ de l'accord et, le cas échéant, des versements complémentaires de ces entreprises.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3333-5

Le règlement peut prévoir que les sommes issues de la participation mise en place dans une entreprise peuvent être affectées à un fonds d'investissement créé dans l'entreprise en application du 2° de l'article L. 3323-2.

Lorsqu'il prévoit de recueillir les sommes issues de la participation, l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises dispense les entreprises mentionnées aux articles L. 3323-6 et L. 3323-7 de conclure un accord de participation. Son règlement inclut alors les clauses prévues aux articles L. 3323-1 à L. 3323-3 et L. 3324-5.

Article L3333-6

Par dérogation aux dispositions du 2° de l'article L. 3332-15, le plan d'épargne interentreprises ne peut pas prévoir l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-165 du code monétaire et financier.

Lorsque le plan prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-164 du même code, ceux-ci ne peuvent détenir plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou de placements collectifs relevant des paragraphes 1, 2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier éventuellement détenus par le fonds.

Article L3333-7

Un avenant au plan d'épargne interentreprises peut être conclu selon les modalités prévues au présent chapitre.

Toutefois, le règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouvert à l'adhésion d'autres entreprises peut prévoir qu'un avenant relatif aux 2°, 3° et 5° du règlement de ce plan peut être valablement conclu s'il est ratifié par une majorité des entreprises parties prenantes au plan.

En outre, pour intégrer les modifications rendues nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan, la modification du règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement doit faire l'objet d'une information des entreprises parties prenantes au plan et s'applique à condition que la majorité des entreprises parties prenantes ne s'y oppose pas dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de l'information. En cas contraire, le plan est fermé à tout nouveau versement. Ces modifications ne sont pas opposables aux entreprises qui n'en ont pas été préalablement informées.

Article L3333-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Plan d'épargne pour la retraite collectif

Section 1 : Mise en place.

Article L3334-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre et des articles L. 3332-18 à L. 3332-24, les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au plan d'épargne pour la retraite collectif.

Article L3334-2

Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif de travail dans les conditions prévues au livre II de la deuxième partie sans recourir aux services de l'institution mentionnée au I de l'article 8 de l'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006, lorsque ce plan n'est pas proposé sur le territoire d'un autre Etat membre ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Dans ce cas, l'accord mettant en place le plan précise les modalités d'exécution des obligations mentionnées au dernier alinéa du I et aux premier et deuxième alinéas du II de cet article.

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne pour la retraite collectif est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Article L3334-3

L'entreprise qui a mis en place un plan d'épargne d'entreprise depuis plus de trois ans ouvre une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif ou d'un contrat mentionné au b du 1 du I de l'article 163 quatervicies du code général des impôts ou d'un régime mentionné au 2° de l'article 83 du même code.

Article L3334-4

Le plan d'épargne pour la retraite collectif peut également être créé en tant que plan d'épargne

interentreprises dans les conditions prévues au chapitre III.

Article L3334-5

Le plan d'épargne pour la retraite collectif ne peut être mis en place que si les salariés et les personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte régi par cet article ou par le plan d'épargne interentreprises.

Article L3334-5-1

Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers. Les salariés sont informés de cette clause dans des conditions prévues par décret.

Section 2 : Versements

Article L3334-6

Le plan d'épargne pour la retraite collectif peut recevoir, à l'initiative des participants, les versements des sommes issues de l'intéressement, de la participation ainsi que d'autres versements volontaires et des contributions des entreprises prévues aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et L. 3334-10.

En outre, si le règlement du plan le prévoit, les entreprises peuvent effectuer un versement initial dans ce plan, dans la limite d'un plafond fixé par décret, même en l'absence de contribution du salarié. Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises visées au premier alinéa.

Article L3334-7

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le plan d'épargne pour la retraite collectif. Ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements.

Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Article L3334-8

Les droits inscrits au compte épargne-temps peuvent être versés sur le plan d'épargne pour la retraite collectif ou contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de cinq jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne pour la retraite collectif ou faire contribuer ces sommes au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Les sommes ainsi épargnées bénéficient de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du même code ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale.

Elles bénéficient également, selon le cas, des régimes prévus aux 2° ou 2° 0 bis de l'article 83 du code général des impôts ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code.

Article L3334-9

Par dérogation aux dispositions des articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et L. 3334-10, les sommes issues de la participation qui sont versées au plan d'épargne pour la retraite collectif peuvent donner lieu à versement complémentaire de l'entreprise dans les limites prévues à ces articles.

Article L3334-10

Les sommes provenant d'un compte épargne-temps dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3153-3, correspondant à un abondement de l'employeur et transférées sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, sont assimilées à des versements des employeurs à un ou plusieurs de ces plans.

Section 3 : Composition et gestion du plan

Article L3334-11

Les participants au plan d'épargne pour la retraite collectif bénéficient d'un choix entre au moins trois organismes de placement collectif mentionnés à l'article L. 3332-15, présentant différents profils d'investissement, sous réserve des restrictions prévues à l'article L. 3334-12.

Il leur est également proposé une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers dans des conditions fixées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3334-12

Par dérogation aux dispositions du 2° de l'article L. 3332-15, le plan d'épargne pour la retraite collectif ne peut pas prévoir l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-165 du code monétaire et financier, ni d'actions de sociétés d'investissement à capital variable régies par l'article L. 214-166 du même code, ni de titres de l'entreprise ou d'une société qui lui est liée au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2.

Lorsque le plan prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-164 du code monétaire et financier et sans préjudice des dispositions du seizième alinéa de cet article, ceux-ci ne peuvent détenir plus de 5 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé ou plus de 5 % de titres de l'entreprise qui a mis en place le plan ou de sociétés qui lui sont liées au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou de placements collectifs relevant des paragraphes 1,2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier éventuellement détenues par le fonds.

Article L3334-13

Le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif prévoit qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis, dans les limites prévues à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du présent code.

Section 4 : Indisponibilité, déblocage anticipé et delivrance des sommes

Article L3334-14

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sont détenues jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, dans des cas liés à la situation ou au projet du participant, ces sommes ou valeurs peuvent être exceptionnellement débloquées avant le départ en retraite.

Article L3334-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sans préjudice des cas de déblocage anticipé prévus à l'article L. 3334-14, la délivrance des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Toutefois, l'accord qui établit le plan d'épargne pour la retraite collectif peut prévoir des modalités de délivrance en capital et de conversion en rente de ces sommes ou valeurs, ainsi que les conditions dans lesquelles chaque participant au plan exprime son choix.

Section 5 : Dispositions d'application

Article L3334-16

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre V : Transferts

Article L3335-1

En cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel dans des conditions prévues par décret.

Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan.

Article L3335-2

Les sommes détenues par un salarié, au titre de la réserve spéciale de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail, peuvent être affectées dans le plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 de son nouvel employeur. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.

Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un autre plan d'épargne mentionné aux mêmes articles, comportant dans son règlement une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan

d'origine. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.

Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1.

Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 3332-10. Elles ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 3332-11, sauf si le transfert a lieu à l'expiration de leur délai d'indisponibilité ou si les sommes sont transférées d'un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 vers un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1. Les sommes qui ont bénéficié du supplément d'abondement dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3332-11 ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel le supplément d'abondement a été versé l'autorise.

TITRE IV : DISPOSITIONS COMMUNES

Chapitre Ier : Représentation et information des salariés

Section 1 : Participation aux assemblées générales des actionnaires de la société.

Article L3341-1

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés de l'entreprise, membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise prévus aux articles L. 214-164 et L. 214-165 du code monétaire et financier.

Section 2 : Formation économique, financière et juridique des représentants des salariés.

Article L3341-2

Les administrateurs ou les membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés bénéficient, dans les conditions et les limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L3341-3

Le temps consacré à la formation économique, financière et juridique est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 3142-7 et suivants.

Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6331-1.

Article L3341-4

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés de l'entreprise, membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise prévus aux articles L. 214-164 et L. 214-165 du code monétaire et financier.

Section 3 : Information des représentants du personnel.

Article L3341-5

L'accord de participation ou le règlement d'un plan d'épargne salariale peuvent prévoir les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application de cet accord ou de ce règlement.

Section 4 : Information des salariés.

Article L3341-6

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de ces dispositifs.

Article L3341-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs prévus aux titres II et III.

Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et ceux qui sont affectés au plan d'épargne pour la retraite collectif, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale dont les modalités de mise en place et le contenu sont fixés par un décret en Conseil d'Etat.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du salarié. Il peut figurer sur les relevés de compte individuels et l'état récapitulatif.

Article L3341-8

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre des dispositifs prévus au présent livre, figurent sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

Chapitre II : Conditions d'ancienneté

Article L3342-1

Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale bénéficient de leurs dispositions.

Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe d'entreprises défini aux articles L. 3344-1 et L. 3344-2 peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Le salarié temporaire est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Le salarié porté mentionné aux articles L. 1254-1 et suivants est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise de portage ou dans le groupe qui l'emploie s'il a réalisé une prestation dans une entreprise cliente pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier

exercice.

La condition maximale d'ancienneté de trois mois, prévue au premier alinéa, remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les accords d'intéressement et de participation et dans les règlements de plan d'épargne d'entreprise en vigueur à cette même date.

Chapitre III : Versements sur le compte épargne-temps

Article L3343-1

Si la convention ou l'accord instituant un compte épargne-temps le prévoit, le salarié peut verser dans ce compte tout ou partie des primes qui lui sont attribuées en application d'un accord d'intéressement, ainsi que, à l'issue de leur période d'indisponibilité, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve de participation, les sommes qu'il a versées dans un plan d'épargne d'entreprise et celles versées par l'entreprise en application des articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et L. 3334-10.

Lorsque des droits à congé rémunéré ont été accumulés en contrepartie du versement des sommes énumérées au premier alinéa, les indemnités compensatrices correspondantes ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations sociales prévues aux articles L. 3312-4, L. 3325-1 à L. 3325-3 et L. 3332-27. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

L'accord d'intéressement précise les modalités selon lesquelles le choix du salarié s'opère lors de la répartition de l'intéressement.

Chapitre IV : Mise en place dans un groupe d'entreprises et dans les entreprises dépourvues d'épargne salariale

Section 1 : Mise en place dans un groupe d'entreprises

Article L3344-1

L'intéressement, la participation ou un plan d'épargne d'entreprise peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

Toutefois, les dispositifs d'augmentation du capital prévus aux articles L. 3332-18 et suivants ainsi que de majoration des sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises prévus au deuxième alinéa de l'article L. 3332-11 ne peuvent s'appliquer qu'au sein d'un groupe d'entreprises

incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes en application des dispositions suivantes :

1° Article L. 345-2 du code des assurances pour les entreprises régies par ce code ;

2° Article L. 233-16 du code de commerce pour les entreprises régies par ce code ;

3° Article L. 511-36 du code monétaire et financier pour les établissements de crédit et les sociétés de financement ;

4° Dispositions du code de la mutualité pour les mutuelles ;

5° Article L. 931-34 du code de la sécurité sociale pour les institutions de prévoyance.

Article L3344-2

Les dispositifs d'augmentation du capital mentionnés à l'article L. 3344-1 peuvent également être mis en place au sein d'un groupe constitué par des sociétés régies par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, les unions qu'elles ont constituées et les filiales que celles-ci détiennent.

Section 2 : Entreprises dépourvues de dispositif d'épargne salariale

Article L3344-3

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un ou des délégués du personnel sont présents et aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en oeuvre un ou plusieurs des dispositifs mentionnés aux titres Ier à III.

Chapitre V : Dépôt et contrôle de l'autorité administrative

Section 1 : Dépôt.

Article L3345-1

L'accord d'intéressement, l'accord de participation et le règlement d'un plan d'épargne salariale, lorsqu'ils sont conclus concomitamment, peuvent faire l'objet d'un dépôt commun dans les conditions applicables aux accords d'intéressement.

Section 2 : Contrôle de l'autorité administrative.

Article L3345-2

L'autorité administrative dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un règlement d'un plan d'épargne salariale pour demander, après consultation de l'organisme en charge du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales.

Sur le fondement de cette demande, l'accord ou le règlement peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales.

Article L3345-3

En l'absence de demande de l'autorité administrative pendant le délai de quatre mois, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

Article L3345-4

La présente section est également applicable aux accords de participation et aux accords instituant des plans d'épargne interentreprises conclus dans une branche.

Chapitre VI : Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié

Article L3346-1

Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié a pour missions :

1° De promouvoir auprès des entreprises et des salariés les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;

2° D'évaluer ces dispositifs et de formuler toute proposition susceptible de favoriser leur diffusion.

Il peut en outre être saisi par le Gouvernement et par les commissions compétentes de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétences. Les rapports et recommandations établis par le conseil d'orientation sont communiqués au Parlement et rendus publics.

Le conseil d'orientation est présidé par le Premier ministre ou par son représentant. Un décret détermine sa composition et ses modalités de fonctionnement, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique

Article L3411-1

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L3421-1

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

Chapitre II : Durée du travail, repos et congés.

Article L3422-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les articles L. 3133-7 à L. 3133-11, relatifs à la journée de solidarité, ne sont pas applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Chapitre III : Salaire et avantages divers

Section 1 : Salaire minimum de croissance.

Article L3423-1

Lorsque le salaire minimum applicable en métropole est relevé en application des articles L. 3231-4 et L. 3231-5, le salaire minimum de chaque département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin est relevé à la même date et dans les mêmes proportions.

Article L3423-2

Le salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin est fixé chaque année compte tenu de la situation économique locale telle qu'elle résulte notamment des comptes économiques du département considéré par décret en conseil des ministres.

Article L3423-3

En cours d'année, le salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin peut être porté par voie réglementaire à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 3423-1.

Article L3423-4

Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en cours d'année entrent en compte pour la fixation annuelle du salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin en application de la règle fixée à l'article L. 3423-2.

Section 2 : Rémunération mensuelle minimale

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Dispositions générales.

Article L3423-5

Les dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimale prévues aux articles L. 3232-1 et suivants sont applicables dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, sous réserve des adaptations prévues par la présente section.

Article L3423-6

Tout salarié mentionné à l'article L. 3211-1 qui ne perçoit pas d'allocations légales et conventionnelles pour privation partielle d'emploi et qui est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire de travail hebdomadaire au moins égal à vingt heures de travail effectif perçoit une rémunération minimale.

Sous-section 2 : Modalités de fixation.

Article L3423-7

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 et L. 3423-1 à L. 3423-4, par le nombre d'heures correspondant à la durée contractuelle du travail pour le mois considéré.

Elle ne peut excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif égal à la durée légale du travail payé au taux du salaire minimum de croissance.

Article L3423-8

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

1° Au cours du mois considéré, le travailleur a accompli un nombre d'heures inférieur à la durée contractuelle du travail pour l'un des motifs suivants :

a) Suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de

maladie, d'accident ou de maternité ;

b) Effet direct d'une cessation collective du travail ;

2° Le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

Sous-section 3 : Allocation complémentaire.

Article L3423-9

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée contractuelle pour des causes autres que celles qui sont énumérées au 1° de l'article L. 3423-8, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'allocations légales ou conventionnelles pour privation partielle d'emploi, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice de celles prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3232-5.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANçAISES

Chapitre unique : Intéressement, participation et épargne salariale.

Article L3431-1

Les salariés des entreprises soumises aux dispositions du livre III exerçant leur activité à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises bénéficient de l'intéressement, de la participation et du plan d'épargne salariale dans les mêmes conditions que les salariés de ces entreprises travaillant dans les départements de métropole, d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE Ier : CHAMP ET DISPOSITIONS D'APPLICATION

Chapitre unique

Section 1 : Champ d'application.

Article L4111-1

Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4, les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

3° Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Article L4111-2

Pour les établissements mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 4111-1, les dispositions de la présente partie peuvent faire l'objet d'adaptations, par décret pris, sauf dispositions particulières, en Conseil d'Etat, compte tenu des caractéristiques particulières de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel existants. Ces adaptations assurent les mêmes garanties aux salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4111-3

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel, ainsi que ceux des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, a du 5° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation et au 4° du même I, de même que ceux des établissements et services conventionnés ou habilités par la protection judiciaire de la jeunesse, dispensant des formations professionnelles au sens du V du même article, sont soumis, pour leurs personnels comme pour les jeunes accueillis en formation professionnelle, aux dispositions suivantes de la présente partie :

1° Dispositions particulières applicables aux femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, et aux jeunes travailleurs prévues par les chapitres II et III du titre V ;

2° Obligations des employeurs pour l'utilisation des lieux de travail prévues par le titre II du livre II ;

3° Dispositions relatives aux équipements de travail et moyens de protection prévues par le livre III ;

4° Dispositions applicables à certains risques d'exposition prévues par le livre IV ;

5° Dispositions relatives à la prévention des risques de manutention des charges prévues par le titre IV du livre V.

Un décret détermine les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions compte tenu des finalités spécifiques des établissements d'enseignement.

Article L4111-4

Les dispositions de la présente partie peuvent être complétées ou adaptées par décret pour tenir compte des spécificités des entreprises et établissements relevant des mines, des carrières et de leurs dépendances.

Article L4111-5

Pour l'application de la présente partie, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Dispositions d'application.

Article L4111-6

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

1° Les modalités de l'évaluation des risques et de la mise en oeuvre des actions de prévention pour la santé et la sécurité des travailleurs prévues aux articles L. 4121-3 à L. 4121-5 ;

2° Les mesures générales de santé et de sécurité ;

3° Les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, soit à certains risques ;

4° Les conditions d'information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ;

5° Les conditions dans lesquelles les formations à la sécurité sont organisées et dispensées.

TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

Chapitre Ier : Obligations de l'employeur.

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

Article L4121-4

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Article L4121-5

Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Chapitre II : Obligations des travailleurs.

Article L4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Article L4122-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

TITRE III : DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT

Chapitre Ier : Principes.

Article L4131-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article L4131-2

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

Article L4131-3

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Article L4131-4

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

Chapitre II : Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait.

Article L4132-1

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Article L4132-2

Lorsque le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Article L4132-3

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L4132-4

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'inspecteur du travail met en oeuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

Article L4132-5

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Chapitre III : Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Article L4133-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Article L4133-2

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Article L4133-3

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2 ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut saisir le représentant de l'Etat dans le département.

Article L4133-4

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé des alertes transmises à l'employeur en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'Etat dans le département en application de l'article L. 4133-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4133-5

Le travailleur qui lance une alerte en application du présent chapitre bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1351-1 du code de la santé publique.

TITRE IV : INFORMATION ET FORMATION DES TRAVAILLEURS

Chapitre Ier : Obligation générale d'information et de formation.

Article L4141-1

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

Article L4141-2

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

1° Des travailleurs qu'il embauche ;

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;

3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;

4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail.

Article L4141-3

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

Article L4141-4

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur.

Il ne peut imputer ce financement sur la participation prévue à l'article L. 6331-1 que pour les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1.

Chapitre II : Formations et mesures d'adaptation particulières.

Article L4142-1

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévus à l'article L. 4643-1 et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie.

Article L4142-2

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Article L4142-3

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier, l'employeur définit et met en oeuvre une formation aux risques des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants qu'il accueille, dans les conditions prévues à l'article L. 4522-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Par dérogation aux dispositions à l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Article L4142-4

Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

Chapitre III : Consultation des représentants du personnel.

Article L4143-1

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective.

Ils sont également consultés :

1° Sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, prévue à l'article L. 4142-2 ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes ;

2° Sur la formation prévue à l'article L. 4142-3 dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier.

TITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L4151-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 4111-1 ;

2° Aux mines et carrières ainsi qu'à leurs dépendances ;

3° Aux entreprises de transports dont le personnel est régi par un statut.

Chapitre II : Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.

Article L4152-1

Il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui, en raison de leur état, présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité.

Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire.

Article L4152-2

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-12 et suivants, l'employeur propose à la salariée en état de grossesse médicalement constatée, venant d'accoucher ou allaitant, qui occupe un poste l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire, un autre emploi compatible avec son état de santé.

Chapitre III : Jeunes travailleurs

Section 1 : Age d'admission.

Article L4153-1

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :

1° De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-1 ;

2° D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation mentionnées à l'article L. 332-3-1 du code de l'éducation ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;

3° D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret.

Article L4153-2

Dans les cas prévus aux 2° et 3° de l'article L. 4153-1, une convention est passée entre l'établissement d'enseignement dont relève l'élève et l'entreprise.

Aucune convention ne peut être conclue avec une entreprise pour l'admission ou l'emploi d'un élève dans un établissement lorsque les services de contrôle ont établi que les conditions de travail sont de nature à porter atteinte à la sécurité, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des personnes qui y sont présentes.

Article L4153-3

Les dispositions de l'article L. 4153-1 ne font pas obstacle à ce que les mineurs de plus de quatorze ans soient autorisés pendant leurs vacances scolaires à exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés.

Les modalités d'application de ces dispositions sont déterminées par décret.

Article L4153-4

L'inspecteur du travail peut à tout moment requérir un examen médical d'un jeune travailleur âgé de quinze ans et plus pour constater si le travail dont il est chargé excède ses forces.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail peut exiger son renvoi de l'établissement.

Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret.

Article L4153-5

Les dispositions des articles L. 4153-1 à L. 4153-3 ne sont pas applicables dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, sous réserve qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé ou leur sécurité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La liste de ces travaux est déterminée par décret.

Article L4153-6

Il est interdit d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place. Cette interdiction ne s'applique pas au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Dans les débits de boissons agréés, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de seize ans s'ils bénéficient d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'agrément est accordé, refusé, non renouvelé ou retiré dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L4153-7

Il est interdit aux père, mère, tuteurs ou employeurs, et généralement à toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de le placer sous la conduite de vagabonds, de personnes sans moyens de subsistance ou se livrant à la mendicité.

Section 2 : Travaux interdits.

Article L4153-8

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire.

Section 3 : Travaux réglementés.

Article L4153-9

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4153-8, les travailleurs de moins de dix-huit ans ne

peuvent être employés à certaines catégories de travaux mentionnés à ce même article que sous certaines conditions déterminées par voie réglementaire.

Chapitre IV : Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et salariés temporaires

Section 1 : Travaux interdits.

Article L4154-1

Il est interdit de recourir à un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou à un salarié temporaire pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire. Cette liste comporte notamment certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Section 2 : Obligations particulières d'information et de formation.

Article L4154-2

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article L4154-3

La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2.

Article L4154-4

Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés temporaires déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice leur donne toutes les informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ET A LA PENIBILITE

Chapitre Ier : Fiche de prévention des expositions

Article L4161-1

Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période. Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche individuelle est renseignée par l'employeur, sont déterminés par décret. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Elle est tenue à sa disposition à tout moment. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche individuelle. Les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établit la fiche de prévention des

expositions sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Article L4161-2

L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 peut caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1 par des situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. Un décret précise les conditions dans lesquelles, sans préjudice des dispositions mentionnées au même article L. 4161-1, ces situations types peuvent être prises en compte par l'employeur pour établir la fiche mentionnée audit article.

Chapitre II : Compte personnel de prévention de la pénibilité

Section 1 : Ouverture et abondement du compte personnel de prévention de la pénibilité

Article L4162-1

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions définies au présent chapitre.

Les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité n'acquièrent pas de droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Un décret fixe la liste des régimes concernés.

Article L4162-2

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits dans les conditions définies au présent chapitre. Les droits constitués sur le compte lui restent acquis jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite.

L'exposition d'un travailleur, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 au-delà des seuils d'exposition définis par décret, consignée dans la fiche individuelle prévue au même article, ouvre droit à l'acquisition de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'inscription des points sur le compte. Il précise le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière et définit le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Article L4162-3

Les points sont attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code, auprès de la caisse mentionnée aux articles

L. 215-1 ou L. 222-1-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont il relève.

Chaque année, l'employeur transmet au salarié une copie de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code.

(1) Chaque année, l'employeur transmet une copie de cette fiche à la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article.

Section 2 : Utilisations du compte personnel de prévention de la pénibilité

Article L4162-4

I. # Le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

1° La prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité ;

2° Le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ;

3° Le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

II. # La demande d'utilisation des points peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte pour l'utilisation mentionnée au 2° du I et, que celui-ci soit salarié ou demandeur d'emploi, pour l'utilisation mentionnée au 1° du même I. Pour les droits mentionnés au 3° dudit I, la liquidation des points acquis, sous réserve d'un nombre suffisant, peut intervenir à partir de cinquante-cinq ans.

Les droits mentionnés aux 1° et 2° du même I ne peuvent être exercés que lorsque le salarié relève, à la date de sa demande, des catégories définies au premier alinéa de l'article L. 4162-1.

III. # Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités suivant lesquelles le salarié est informé des possibilités d'utilisation du compte et détermine les conditions d'utilisation des points inscrits sur le compte. Il fixe le barème de points spécifique à chaque utilisation du compte. Il précise les conditions et limites dans lesquelles les points acquis ne peuvent être affectés qu'à l'utilisation mentionnée au 1° du I du présent article.

IV. # Pour les personnes âgées d'au moins cinquante-deux ans au 1er janvier 2015, le barème d'acquisition des points portés au compte personnel de prévention de la pénibilité et les conditions d'utilisation des points acquis peuvent être aménagés par décret en Conseil d'Etat afin de faciliter le recours aux utilisations prévues aux 2° et 3° du I.

Sous-section 1 : Utilisation du compte pour la formation professionnelle

Article L4162-5

Lorsque le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur le compte pour l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4162-4, ces points sont convertis en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation prévu à l'article L. 6111-1.

Sous-section 2 : Utilisation du compte pour le passage à temps partiel

Article L4162-6

Le salarié titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité a droit, dans les conditions et limites prévues aux articles L. 4162-2 et L. 4162-4, à une réduction de sa durée de travail.

Article L4162-7

Le salarié demande à l'employeur à bénéficier d'une réduction de sa durée de travail, dans des conditions fixées par décret.
Cette demande ne peut être refusée que si ce refus est motivé et si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Article L4162-8

En cas de différend avec son employeur dû à un refus de celui-ci de faire droit à la demande du salarié d'utiliser son compte pour un passage à temps partiel tel que précisé à l'article L. 4162-7, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes dans les conditions mentionnées au titre Ier du livre IV de la première partie.

Article L4162-9

Le complément de rémunération mentionné au 2° du I de l'article L. 4162-4 est déterminé dans des conditions et limites fixées par décret. Il est assujetti à l'ensemble des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, selon les modalités en vigueur à la date de son versement.

Sous-section 3 : Utilisation du compte pour la retraite

Article L4162-10

Les titulaires du compte personnel de prévention de la pénibilité décidant, à compter de l'âge fixé en application du II de l'article L. 4162-4, d'affecter des points à l'utilisation mentionnée au 3° du I du

même article bénéficient de la majoration de durée d'assurance mentionnée à l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

Section 3 : Gestion des comptes, contrôle et réclamations

Article L4162-11

La gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité est assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et le réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale. Une convention entre l'Etat, la Caisse nationale d'assurance vieillesse et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole peut prévoir que l'information des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, comme celle des entreprises mentionnées à l'article L. 722-1 du même code, est mise en œuvre par les organismes prévus à l'article L. 723-1 dudit code.

Les organismes gestionnaires enregistrent sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur en application de l'article L. 4162-3 et portent annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4162-14. Ils mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points.

Ils versent les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite affecter aux utilisations mentionnées aux 1°, 2° et 3° du I de l'article L. 4162-4, respectivement, aux financeurs des actions de formation professionnelle suivies, aux employeurs concernés ou au régime de retraite compétent.

Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

Article L4162-12

Dans des conditions définies par décret, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 4162-11 du présent code ainsi que, pour les entreprises et établissements mentionnés aux articles L. 722-20 et L. 722-24 du code rural et de la pêche maritime, les caisses de mutualité sociale agricole peuvent, notamment pour l'application de l'article L. 4162-14 du présent code, procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place, ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités dans des conditions définies par décret. Ils peuvent demander aux services de l'administration du travail, aux personnes chargées des missions mentionnées au 2° de l'article L. 215-1 du code de la sécurité sociale et aux caisses de mutualité sociale agricole de leur communiquer toute information utile. Le cas échéant, ils notifient à l'employeur et au salarié les modifications qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié. Ce redressement ne peut intervenir qu'au cours des cinq années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

En cas de déclaration inexacte, le montant des cotisations mentionnées à l'article L. 4162-20 et le nombre de points sont régularisés. L'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire, dans la limite de 50 % du plafond mensuel mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée. L'entreprise utilisatrice, au sens de l'article L. 1251-1 du présent code,

peut, dans les mêmes conditions, faire l'objet d'une pénalité lorsque la déclaration inexacte de l'employeur résulte d'une méconnaissance de l'obligation mise à sa charge par l'article L. 4161-1. La pénalité est recouvrée selon les modalités définies aux sixième, septième, neuvième et avant-dernier alinéas du I de l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale.

Article L4162-13

Sous réserve des articles L. 4162-14 à L. 4162-16, les différends relatifs aux décisions de l'organisme gestionnaire prises en application des sections 1 et 2 du présent chapitre et de la présente section 3 sont réglés suivant les dispositions régissant le contentieux général de la sécurité sociale. Les différends portant sur l'établissement ou le contenu de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui mentionné au présent article. Par dérogation à l'article L. 144-5 du code de la sécurité sociale, les dépenses liées aux frais des expertises demandées par les juridictions dans le cadre de ce contentieux sont prises en charge par le fonds mentionné à l'article L. 4162-18 du présent code.

Article L4162-14

Lorsque le différend est lié à un désaccord avec son employeur sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, le salarié ne peut saisir la caisse d'une réclamation relative à l'ouverture du compte personnel de prévention de la pénibilité ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci que s'il a préalablement porté cette contestation devant l'employeur, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. Le salarié peut être assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de rejet de cette contestation par l'employeur, l'organisme gestionnaire se prononce sur la réclamation du salarié, après avis motivé d'une commission dont la composition, le fonctionnement et le ressort territorial sont fixés par décret en Conseil d'Etat. Cette commission dispose de personnels mis à disposition par ces caisses. Elle peut demander aux services de l'administration du travail, aux personnes chargées des missions mentionnées au 2° de l'article L. 215-1 du code de la sécurité sociale et aux caisses de mutualité sociale agricole de lui communiquer toute information utile.

Article L4162-15

En cas de recours juridictionnel contre une décision de l'organisme gestionnaire, le salarié et l'employeur sont parties à la cause. Ils sont mis en mesure, l'un et l'autre, de produire leurs observations à l'instance. Le présent article n'est pas applicable aux recours dirigés contre les pénalités mentionnées à l'article L. 4162-12.

Un décret détermine les conditions dans lesquelles le salarié peut être assisté ou représenté.

Article L4162-16

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil. L'interruption

de la prescription peut, en outre, résulter de l'envoi à l'organisme gestionnaire d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quels qu'en aient été les modes de délivrance.

Section 4 : Financement

Article L4162-17

I. # Il est institué un fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Ce fonds est un établissement public de l'Etat.

II. # Le conseil d'administration du fonds comprend :

1° Des représentants de l'Etat ;

2° Des représentants des salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

3° Des représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

4° Des personnalités qualifiées, désignées par arrêté des ministres chargés du travail et de la sécurité sociale.

La composition, les modes de désignation des membres et les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont fixés par décret.

III. # Un décret définit le régime comptable et financier du fonds. Il précise les relations financières et comptables entre le fonds et les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Article L4162-18

Les dépenses du fonds sont constituées par :

1° La prise en charge de tout ou partie des sommes exposées par les financeurs des actions de formation professionnelle suivies dans le cadre de l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4162-4, dans des conditions fixées par décret ;

2° La prise en charge des compléments de rémunération et des cotisations et contributions légales et conventionnelles correspondantes mentionnés au 2° du même I, selon des modalités fixées par décret ;

3° Le remboursement au régime général de sécurité sociale, dans des conditions fixées par décret, des sommes représentatives de la prise en charge des majorations de durée d'assurance mentionnées au 3° dudit I, calculées sur une base forfaitaire ;

4° La prise en charge des dépenses liées aux frais d'expertise exposés par les commissions mentionnées à l'article L. 4162-14, dans la limite d'une fraction, fixée par décret, du total des recettes du fonds, ainsi que la prise en charge des dépenses liées aux frais des expertises mentionnées à l'article L. 4162-13 ;

5° Le remboursement aux caisses mentionnées au premier alinéa de l'article L. 4162-11 des frais exposés au titre de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Article L4162-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les recettes du fonds sont constituées par :

1° Une cotisation due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité défini à l'article L. 4162-1, dans les conditions définies au I de l'article L. 4162-20 ;

2° Une cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité, au sens du deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, dans les conditions définies au II de l'article L. 4162-20 ;

3° Toute autre recette autorisée par les lois et règlements.

Article L4162-20

I. # La cotisation mentionnée au 1° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage, fixé par décret, dans la limite de 0,2 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçus par les salariés entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité défini à l'article L. 4162-1 du présent code.

II. # La cotisation additionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage fixé par décret et compris entre 0,3 % et 0,8 % des rémunérations ou gains mentionnés au I du présent article perçus par les salariés exposés à la pénibilité, au sens du deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, au cours de chaque période. Un taux spécifique, compris entre 0,6 % et 1,6 %, est appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

III. # La section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale est applicable à la cotisation définie au I du présent article et à la cotisation additionnelle définie au II.

Article L4162-21

Pour la fixation du taux des cotisations définies aux 1° et 2° de l'article L. 4162-19 et du barème de points spécifique à chaque utilisation du compte défini à l'article L. 4162-4, il est tenu compte des prévisions financières du fonds pour les cinq prochaines années et, le cas échéant, des recommandations du comité de suivi mentionné à l'article L. 114-4 du code de la sécurité sociale.

Section 5 : Dispositions d'application

Article L4162-22

Sauf dispositions contraires, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre III : Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Article L4163-1

Le présent chapitre est applicable aux employeurs de droit privé, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient des personnels dans les conditions du droit privé.

Article L4163-2

Pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 au-delà des seuils d'exposition définis par décret, les entreprises employant une proportion minimale fixée par décret de ces salariés, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 employant au moins cinquante salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24, par un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % au maximum des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article.

Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

Le produit de cette pénalité est affecté à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale sont applicables à cette pénalité.

Article L4163-3

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 4163-2 est conclu pour une durée maximale de trois ans. Une liste de thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords est fixée par décret.

Article L4163-4

Les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 4163-2 ne sont pas soumises à la pénalité lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à la prévention de la pénibilité dont le contenu est conforme à celui mentionné à l'article L. 4163-3. La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

En outre, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 4163-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX LIEUX DE TRAVAIL

TITRE Ier : OBLIGATIONS DU MAÎTRE D'OUVRAGE POUR LA CONCEPTION DES LIEUX DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Principes généraux.

Article L4211-1

Le maître d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs se conforme aux dispositions légales visant à protéger leur santé et sécurité au travail.

Article L4211-2

Pour l'application des dispositions relatives à la conception des lieux de travail, des décrets en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L. 4111-6 déterminent :

1° Les règles de santé et de sécurité auxquelles se conforment les maîtres d'ouvrage lors de la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs ;

2° Les locaux et dispositifs ou aménagements de toute nature dont sont dotés les bâtiments que ces décrets désignent en vue d'améliorer les conditions de santé et de sécurité des travailleurs affectés à leur construction ou à leur entretien.

Ces décrets sont pris après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées.

Chapitre II : Aération et assainissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Eclairage, insonorisation et ambiance thermique.

Chapitre IV : Sécurité des lieux de travail.

Chapitre V : Installations électriques.

Chapitre VI : Risques d'incendies et d'explosions et évacuation.

Chapitre VII : Installations sanitaires, restauration.

TITRE II : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR L'UTILISATION DES LIEUX DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Principes généraux.

Article L4221-1

Les établissements et locaux de travail sont aménagés de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs.

Ils sont tenus dans un état constant de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des intéressés.

Les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article L. 4111-6 déterminent les conditions d'application du présent titre.

Chapitre II : Aération, assainissement.

Chapitre III : Eclairage, ambiance thermique.

Chapitre IV : Sécurité des lieux de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre V : Aménagement des postes de travail.

Chapitre VI : Installations électriques.

Chapitre VII : Risques d'incendies et d'explosions et évacuation.

Chapitre VIII : Installations sanitaires, restauration et hébergement.

Titre III : VIGILANCE DU DONNEUR D'ORDRE EN MATIÈRE D'HÉBERGEMENT.

Chapitre unique : Obligation de vigilance et responsabilité du donneur d'ordre.

Article L4231-1

Tout maître d'ouvrage ou tout donneur d'ordre, informé par écrit, par un agent de contrôle mentionné à l'article L. 8271-1-2 du présent code, du fait que des salariés de son cocontractant ou d'une entreprise sous-traitante directe ou indirecte sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine, mentionnées à l'article 225-14 du code pénal, lui enjoint aussitôt, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation.

A défaut de régularisation de la situation signalée, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés, dans des conditions respectant les normes prises en application de l'article L. 4111-6 du présent code.

Le présent article ne s'applique pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de son concubin ou de ses ascendants ou descendants.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE III : ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION

TITRE Ier : CONCEPTION ET MISE SUR LE MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES MOYENS DE PROTECTION

Chapitre Ier : Règles générales

Section 1 : Principes.

Article L4311-1

Les équipements de travail destinés à être exposés, mis en vente, vendus, importés, loués, mis à disposition ou cédés à quelque titre que ce soit sont conçus et construits de sorte que leur mise en place, leur utilisation, leur réglage, leur maintenance, dans des conditions conformes à leur destination, n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur santé ou leur sécurité et assurent, le cas échéant, la protection des animaux domestiques, des biens ainsi que de l'environnement.

Les moyens de protection, qui font l'objet des opérations mentionnées au premier alinéa, sont conçus et fabriqués de manière à protéger les personnes, dans des conditions d'utilisation et de maintenance conformes à leur destination, contre les risques pour lesquels ils sont prévus.

Article L4311-2

Les équipements de travail sont les machines, appareils, outils, engins, matériels et installations.

Les moyens de protection sont les protecteurs et dispositifs de protection, les équipements et produits de protection individuelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4311-3

Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de mettre à disposition ou de céder à quelque titre que ce soit des équipements de travail et des moyens de protection qui ne répondent pas aux règles techniques du chapitre II et aux procédures de certification du chapitre III.

Article L4311-4

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4311-3, sont permises, pour une durée déterminée, l'exposition et l'importation aux fins d'exposition dans les foires et salons autorisés d'équipements de travail ou de moyens de protection neufs ne satisfaisant pas aux dispositions de l'article L. 4311-1.

Dans ce cas, un avertissement dont les caractéristiques sont déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture est placé à proximité de l'équipement de travail ou du moyen de protection faisant l'objet de l'exposition, pendant toute la durée de celle-ci.

Article L4311-5

L'acheteur ou le locataire d'un équipement de travail ou d'un moyen de protection qui a été livré dans des conditions contraires aux dispositions des articles L. 4311-1 et L. 4311-3 peut, nonobstant toute clause contraire, demander la résolution de la vente ou du bail dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison.

Le tribunal qui prononce cette résolution peut accorder des dommages et intérêts à l'acheteur ou au locataire.

Article L4311-6

Outre les inspecteurs et les contrôleurs du travail, les agents des douanes, les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, les ingénieurs des mines, les ingénieurs de l'industrie et des mines sont compétents pour constater par procès-verbal, en dehors des lieux d'utilisation des équipements de travail et moyens de protection, les infractions aux dispositions des articles L. 4311-1 à L. 4311-4 commises à l'occasion de leur exposition, leur mise en vente, leur vente, leur importation, leur location, leur mise à disposition ou leur cession à quelque titre que ce soit.

Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes disposent à cet effet des pouvoirs prévus au livre II du code de la consommation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Dispositions d'application.

Article L4311-7

Pour l'application des dispositions du présent titre, des décrets en Conseil d'Etat, pris après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent :

1° Les équipements de travail et les moyens de protection soumis aux obligations de sécurité définies à l'article L. 4311-1 ;

2° Les règles techniques auxquelles satisfait chaque type d'équipement de travail et de moyen de protection, prévues au chapitre II ;

3° Les procédures de certification de conformité aux règles techniques auxquelles sont soumis les fabricants, importateurs et cédants, selon le type d'équipement de travail et de moyen de protection, ainsi que les garanties dont ils bénéficient prévues au chapitre III ;

4° Les conditions dans lesquelles l'autorité administrative habilitée à contrôler la conformité peut demander au fabricant ou à l'importateur, en application de l'article L. 4313-1, communication d'une documentation technique ;

5° Les conditions dans lesquelles est organisée la procédure de sauvegarde prévue à l'article L. 4314-1 ;

6° Les conditions dans lesquelles le respect de normes est réputé satisfaire aux règles techniques ainsi que celles dans lesquelles certaines d'entre elles peuvent être rendues obligatoires.

Chapitre II : Règles techniques de conception.

Chapitre III : Procédures de certification de conformité.

Article L4313-1

L'autorité administrative habilitée à contrôler la conformité des équipements de travail et des moyens de protection peut demander au fabricant ou à l'importateur communication d'une documentation technique dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Les personnes ayant accès à cette documentation technique sont tenues au secret professionnel pour

toutes les informations relatives aux procédés de fabrication et d'exploitation.

Chapitre IV : Procédure de sauvegarde.

Article L4314-1

Une procédure de sauvegarde est organisée permettant :

1° Soit de s'opposer à ce que des équipements de travail ou des moyens de protection ne répondant pas aux obligations de sécurité et à tout ou partie des règles techniques auxquelles doit satisfaire chaque type d'équipement de travail et de moyen de protection fassent l'objet des opérations mentionnées aux articles L. 4311-3 et L. 4321-2 ;

2° Soit de subordonner l'accomplissement de ces opérations à des vérifications, épreuves, règles d'entretien, modifications des modes d'emploi des équipements de travail ou moyens de protection concernés.

TITRE II : UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES MOYENS DE PROTECTION

Chapitre Ier : Règles générales

Section 1 : Principes.

Article L4321-1

Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements destinés à recevoir des travailleurs sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

Article L4321-2

Il est interdit de mettre en service ou d'utiliser des équipements de travail et des moyens de protection qui ne répondent pas aux règles techniques de conception du chapitre II et aux procédures de certification du chapitre III du titre Ier.

Article L4321-3

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4321-2, est permise, aux seules fins de démonstration, l'utilisation des équipements de travail neufs ne répondant pas aux dispositions de l'article L. 4311-1. Les mesures nécessaires, destinées à éviter toute atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs chargés de la démonstration et des personnes exposées aux risques qui en résultent, sont alors mises en oeuvre.

Dans ce cas, un avertissement dont les caractéristiques sont déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture est placé à proximité de l'équipement de travail faisant l'objet de la démonstration, pendant toute la durée de celle-ci.

Section 2 : Dispositions d'application.

Article L4321-4

Pour l'application des dispositions du présent titre, des décrets en Conseil d'Etat, pris après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre et les prescriptions techniques auxquelles est subordonnée l'utilisation des équipements de travail et moyens de protection soumis aux obligations de sécurité définies à l'article L. 4321-1.

Article L4321-5

Les modalités d'application des décrets en Conseil d'Etat mentionnés à l'article L. 4321-4 peuvent être définies par des conventions ou des accords conclus entre l'autorité administrative et les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives.

Chapitre II : Maintien en état de conformité.

Chapitre III : Mesures d'organisation et conditions d'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.

Chapitre IV : Utilisation des équipements de travail non soumis à des règles de conception lors de leur première mise sur le marché.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE IV : PRÉVENTION DE CERTAINS RISQUES D'EXPOSITION

TITRE Ier : RISQUES CHIMIQUES

Chapitre Ier : Mise sur le marché des substances et mélanges

Section 1 : Mesures générales et dispositions d'application.

Article L4411-1

Dans l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail, la fabrication, la mise en vente, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'utilisation des substances et mélanges dangereux pour les travailleurs peuvent être limitées, réglementées ou interdites.

Ces limitations, réglementations ou interdictions peuvent être établies même lorsque l'utilisation de ces substances et préparations est réalisée par l'employeur lui-même ou par des travailleurs indépendants.

Article L4411-2

Des décrets en Conseil d'Etat, pris après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent les mesures d'application du présent chapitre et peuvent notamment organiser des procédures spéciales lorsqu'il y a urgence à suspendre la commercialisation ou l'utilisation des substances et mélanges dangereux, et prévoir les modalités d'indemnisation des travailleurs atteints d'affections causées par ces produits.

Section 2 : Fabrication, importation et vente

Sous-section 1 : Déclaration des substances et préparations

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Mise sur le marché.

Article L4411-3

La fabrication, la mise sur le marché, l'utilisation des substances, telles quelles ou contenues dans des mélanges ou des articles, et la mise sur le marché des mélanges sont soumises aux dispositions du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH) et aux dispositions du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

Paragraphe 2 : Information des autorités.

Article L4411-4

Les fabricants, les importateurs ou tout responsable de la mise sur le marché de substances ou de mélanges dangereux destinés à être utilisés dans des établissements employant des travailleurs fournissent à un organisme compétent désigné par l'autorité administrative toutes les informations nécessaires sur ces produits, notamment leur composition.

Il peut leur être imposé de participer à la conservation et à l'exploitation de ces informations et de contribuer à la couverture des dépenses qui en résultent.

Paragraphe 3 : Exceptions.

Article L4411-5

Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas au fabricant, à l'importateur ou à tout responsable de la mise sur le marché de certaines catégories de mélanges soumises à d'autres procédures de déclaration lorsque ces procédures prennent en compte les risques encourus par les travailleurs.

Sous-section 2 : Protection des utilisateurs et acheteurs

Paragraphe 1 : Information des utilisateurs.

Article L4411-6

Sans préjudice de l'application des dispositions légales non prévues par le présent code, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de mélanges dangereux, ainsi que les employeurs qui en font usage, procèdent à l'étiquetage de ces substances ou mélanges dans des conditions déterminées par le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges et par voie réglementaire.

Paragraphe 2 : Résolution de la vente.

Article L4411-7

L'acheteur d'une substance ou d'un mélange dangereux qui a été livré dans des conditions contraires aux dispositions des articles L. 4411-1 et L. 4411-3 peut, même en présence d'une clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résolution de la vente.

La juridiction qui prononce cette résolution peut accorder des dommages et intérêts à l'acheteur.

Chapitre II : Mesures de prévention des risques chimiques

Article L4412-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

Chapitre III : Risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Chapitre IV : Risques d'exposition à l'amiante.

Chapitre V : Règles particulières à certains agents chimiques dangereux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE II : PREVENTION DES RISQUES BIOLOGIQUES

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L4421-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des agents biologiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

Chapitre II : Principes de prévention.

Chapitre III : Évaluation des risques.

Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention.

Chapitre V : Information et formation des travailleurs.

Chapitre VI : Surveillance médicale.

Chapitre VII : Déclaration administrative.

TITRE III : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AU BRUIT

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L4431-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés au bruit sont

déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

Chapitre II : Principes de prévention.

Chapitre III : Evaluation des risques.

Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention.

Chapitre V : Surveillance médicale.

Chapitre VI : Information et formation des travailleurs.

Chapitre VII : Dérogations.

TITRE IV : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX VIBRATIONS MÉCANIQUES

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L4441-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés aux vibrations mécaniques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

Chapitre II : Principes de prévention.

Chapitre III : Valeurs limites d'exposition.

Chapitre IV : Evaluation des risques.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre V : Mesures et moyens de prévention.

Chapitre VI : Surveillance médicale.

Chapitre VII : Information et formation des travailleurs.

TITRE V : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS

Chapitre Ier : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants.

Article L4451-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris les travailleurs indépendants et les employeurs, exposés aux rayonnements ionisants sont fixées dans le respect des principes généraux de radioprotection des personnes énoncés à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique et des obligations prévues à l'article L. 1333-10 du même code.

Article L4451-2

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application aux travailleurs des dispositions de l'article L. 4451-1, notamment :

1° Les valeurs limites que doit respecter l'exposition de ces travailleurs ;

2° Les références d'exposition et les niveaux qui leur sont applicables, compte tenu des situations particulières d'exposition ;

3° Les éventuelles restrictions ou interdictions concernant les activités, procédés, dispositifs ou substances dangereux pour les travailleurs.

Chapitre II : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements optiques artificiels.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques.

Article L4453-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés aux champs électromagnétiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

Ce décret se conforme aux principes de prévention fixés aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2.

TITRE VI : AUTRES RISQUES

Chapitre Ier : Prévention des risques en milieu hyperbare.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE V : PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À CERTAINES ACTIVITÉS OU OPÉRATIONS

TITRE Ier : TRAVAUX RÉALISÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L4511-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, liés aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application des articles L. 4111-6 et L. 4611-8.

Chapitre II : Mesures préalables à l'exécution d'une opération.

Chapitre III : Mesures à prendre pendant l'exécution des opérations.

Chapitre IV : Rôle des institutions représentatives du personnel.

Chapitre V : Dispositions particulières aux opérations de chargement et de déchargement.

TITRE II : INSTALLATIONS NUCLÉAIRES DE BASE ET INSTALLATIONS SUSCEPTIBLES DE DONNER LIEU À DES SERVITUDES D'UTILITÉ PUBLIQUE

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L4521-1

Les dispositions du présent titre sont applicables dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base au sens de l'article L593-1 du code de l'environnement ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du même code ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier.

Chapitre II : Coordination de la prévention.

Article L4522-1

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 4521-1, lorsqu'un travailleur ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures de prévention prévues aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4.

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

Article L4522-2

L'employeur définit et met en oeuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient ainsi que des travailleurs indépendants, avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation classée.

Cette formation est dispensée sans préjudice de celles prévues par les articles L. 4141-2 et L. 4142-1. Ses modalités de mise en oeuvre, son contenu et les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre III : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Attributions particulières.

Article L4523-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent sans préjudice de celles prévues au titre Ier du livre VI relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L4523-2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par l'employeur dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le comité est également consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

Article L4523-3

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la réunion de bilan et de programme annuels, prévue à l'article L. 4612-16.

Article L4523-4

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé par l'employeur de la politique de sûreté et peut lui demander communication des informations sur les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants et sur les mesures de sûreté et de radioprotection prises pour prévenir ou réduire ces risques ou expositions, dans les conditions définies aux articles L. 124-1 à L. 124-6 du code de l'environnement.

Le comité est consulté par l'employeur sur la définition et les modifications ultérieures du plan d'urgence interne mentionné à l'article L. 1333-6 du code de la santé publique. Il peut proposer des modifications de ce plan à l'employeur qui justifie auprès du comité les suites qu'il donne à ces propositions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret en Conseil d'Etat détermine le délai dans lequel le comité formule son avis.

Article L4523-5

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert en risques technologiques, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base.

Section 2 : Composition.

Article L4523-6

Le nombre de représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est augmenté par voie de convention collective ou d'accord collectif de travail entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Section 3 : Fonctionnement.

Article L4523-7

Le nombre d'heures de délégation prévu à l'article L. 4614-3, accordé aux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour exercer leurs fonctions, est majoré de 30 %.

Article L4523-8

L'autorité chargée de la police des installations est prévenue des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister dès lors que des questions relatives à la sécurité des installations sont inscrites à l'ordre du jour.

Article L4523-9

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés par l'employeur de la présence de l'autorité chargée de la police des installations, lors de ses visites, et peuvent présenter leurs observations écrites.

Section 4 : Formation des représentants.

Article L4523-10

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris, le cas échéant, les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Section 5 : Comité élargi.

Article L4523-11

Lorsque la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application de l'article L. 4522-1, le comité est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de fonctionnement du comité élargi.

A défaut de convention ou d'accord, le comité est élargi et fonctionne dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L4523-12

Les dispositions de l'article L. 4523-11 ne sont pas applicables aux établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base dans lesquels les chefs d'entreprises extérieures et les représentants de leurs salariés sont associés à la prévention des risques particuliers liés à l'activité de l'établissement, selon des modalités mises en oeuvre avant la publication de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire et répondant à des caractéristiques définies par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4523-13

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque s'est produit un accident du travail dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

Article L4523-14

La représentation des entreprises extérieures au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi est fonction de la durée de leur intervention, de la nature de cette dernière et de leur effectif intervenant dans l'établissement.

Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de leur établissement ou, à défaut, par les délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement.

Article L4523-15

L'employeur et les chefs des entreprises extérieures prennent respectivement les dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés des entreprises extérieures désignés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi d'exercer leurs fonctions.

Le comité peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, le chef d'une entreprise extérieure.

Article L4523-16

Les salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Article L4523-17

Les salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi bénéficient de la protection prévue par le livre IV de la deuxième partie.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IV : Comité interentreprises de santé et de sécurité au travail.

Article L4524-1

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail est institué par l'autorité administrative.

Il assure la concertation entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier situés dans ce périmètre.

Il contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements.

La composition du comité interentreprises, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre V : Dispositions particulières en matière d'incendie et de secours.

Article L4525-1

Sans préjudice de l'application des autres mesures prévues par le présent code, relatives à la prévention des incendies et des explosions, des moyens appropriés, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours sont prévus afin de veiller en permanence à la sécurité des personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement.

L'employeur définit ces moyens en fonction du nombre de personnes employées dans l'enceinte de l'établissement et des risques encourus.

Il consulte le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur la définition et la modification de ces moyens.

Chapitre VI : Dispositions particulières en cas de danger grave et imminent et droit de retrait.

Article L4526-1

En cas de danger grave et imminent, l'employeur informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'Autorité de sûreté nucléaire, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations mentionnées à l'article L. 211-2 du code minier, de l'avis émis par le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 4132-2.

L'employeur précise à cette occasion les suites qu'il entend donner à cet avis.

TITRE III : BÂTIMENT ET GÉNIE CIVIL

Chapitre Ier : Principes de prévention.

Article L4531-1

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des personnes qui interviennent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre et le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé mentionné à l'article L. 4532-4 mettent en oeuvre, pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et pendant la réalisation de l'ouvrage, les principes généraux de prévention énoncés aux 1° à 3° et 5° à 8° de l'article L. 4121-2.

Ces principes sont pris en compte notamment lors des choix architecturaux et techniques ainsi que dans l'organisation des opérations de chantier, en vue :

1° De permettre la planification de l'exécution des différents travaux ou phases de travail se déroulant simultanément ou successivement ;

2° De prévoir la durée de ces phases ;

3° De faciliter les interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Article L4531-2

Pour les opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par les communes ou groupements de communes de moins de 5 000 habitants, le maître d'oeuvre peut se voir confier, sur délégation du maître d'ouvrage, l'application des principes généraux de prévention prévus au premier alinéa de l'article L. 4531-1 ainsi que les règles de coordination prévues au chapitre II.

Article L4531-3

Lorsque, sur un même site, plusieurs opérations de bâtiment ou de génie civil doivent être conduites dans le même temps par plusieurs maîtres d'ouvrage, ceux-ci se concertent afin de prévenir les risques résultant de l'interférence de ces interventions.

Chapitre II : Coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil

Section 1 : Déclaration préalable.

Article L4532-1

Lorsque la durée ou le volume prévus des travaux d'une opération de bâtiment ou de génie civil excède certains seuils, le maître d'ouvrage adresse avant le début des travaux une déclaration préalable :

1° A l'autorité administrative ;

2° A l'organisme professionnel de santé, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4111-6 dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics ;

3° Aux organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels.

Le texte de cette déclaration, dont le contenu est précisé par arrêté ministériel, est affiché sur le chantier.

Section 2 : Mission de coordination et coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé.

Article L4532-2

Une coordination en matière de sécurité et de santé des travailleurs est organisée pour tout chantier de bâtiment ou de génie civil où sont appelés à intervenir plusieurs travailleurs indépendants ou entreprises, entreprises sous-traitantes incluses, afin de prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées ou successives et de prévoir, lorsqu'elle s'impose, l'utilisation des moyens communs tels que les infrastructures, les moyens logistiques et les protections collectives.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4532-3

La coordination en matière de sécurité et de santé est organisée tant au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet qu'au cours de la réalisation de l'ouvrage.

Article L4532-4

Le maître d'ouvrage désigne un coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé pour chacune des deux phases de conception et de réalisation ou pour l'ensemble de celles-ci.

Article L4532-5

Sauf dans les cas prévus à l'article L. 4532-7, les dispositions nécessaires pour assurer aux personnes chargées d'une mission de coordination, l'autorité et les moyens indispensables à l'exercice de leur mission sont déterminées par voie contractuelle, notamment par les contrats de maîtrise d'oeuvre.

Article L4532-6

L'intervention du coordonnateur ne modifie ni la nature ni l'étendue des responsabilités qui incombent, en application des autres dispositions du présent code, à chacun des participants aux opérations de bâtiment et de génie civil.

Article L4532-7

Pour les opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou de ses ascendants ou descendants, la coordination est assurée :

1° Lorsqu'il s'agit d'opérations soumises à l'obtention d'un permis de construire, par la personne chargée de la maîtrise d'oeuvre pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet, et par la personne qui assure effectivement la maîtrise du chantier pendant la phase de réalisation de l'ouvrage ;

2° Lorsqu'il s'agit d'opérations non soumises à l'obtention d'un permis de construire, par l'un des entrepreneurs présents sur le chantier au cours des travaux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.

Article L4532-8

Lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur un chantier qui, soit fait l'objet de la déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1, soit nécessite l'exécution d'un ou de plusieurs des travaux inscrits sur une liste de travaux comportant des risques particuliers déterminée par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, le maître d'ouvrage fait établir par le coordonnateur un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.

Ce plan est rédigé dès la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et tenu à jour pendant toute la durée des travaux.

Section 4 : Plan particulier de sécurité et de protection de la santé.

Article L4532-9

Sur les chantiers soumis à l'obligation d'établir un plan général de coordination, chaque entreprise, y compris les entreprises sous-traitantes, appelée à intervenir à un moment quelconque des travaux, établit, avant le début des travaux, un plan particulier de sécurité et de protection de la santé. Ce plan est communiqué au coordonnateur.

Toute entreprise appelée à exécuter seule des travaux dont la durée et le volume prévus excèdent certains seuils établit également ce plan. Elle le communique au maître d'ouvrage.

Section 5 : Collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Article L4532-10

Lorsque le nombre des entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, et l'effectif des travailleurs dépassent certains seuils, le maître d'ouvrage constitue un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Article L4532-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les opinions que les travailleurs employés sur le chantier émettent dans l'exercice de leurs fonctions au sein du collège interentreprises ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Article L4532-12

Le maître d'ouvrage ainsi que l'entrepreneur qui entend sous-traiter une partie des travaux mentionnent dans les contrats conclus respectivement avec les entrepreneurs ou les sous-traitants l'obligation de participer à un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Article L4532-13

Le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail peut définir, notamment sur proposition du coordonnateur, certaines règles communes destinées à assurer le respect des mesures de sécurité et de protection de la santé applicables au chantier.

Il vérifie que l'ensemble des règles prescrites, soit par lui-même, soit par le coordonnateur, sont effectivement mises en oeuvre.

Article L4532-14

L'intervention du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ne modifie pas la nature et l'étendue des responsabilités qui incombent aux participants à l'opération de bâtiment ou de génie civil en application des autres dispositions du présent code, ni les attributions des institutions représentatives du personnel compétentes en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Article L4532-15

Les salariés désignés comme membres du collège interentreprises disposent du temps nécessaire, rémunéré comme temps de travail, pour assister aux réunions de ce collège.

Section 6 : Interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Article L4532-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sauf dans les cas prévus à l'article L. 4532-7, au fur et à mesure du déroulement des phases de conception, d'étude et d'élaboration du projet puis de la réalisation de l'ouvrage, le maître d'ouvrage fait établir et compléter par le coordonnateur un dossier rassemblant toutes les données de nature à faciliter la prévention des risques professionnels lors d'interventions ultérieures.

Section 7 : Travaux d'extrême urgence.

Article L4532-17

En cas de travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents graves et imminents ou organiser des mesures de sauvetage, les obligations suivantes ne s'appliquent pas :

1° Envoi de la déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1 ;

2° Etablissement d'un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé prévu à l'article L. 4532-8 ;

3° Etablissement et envoi d'un plan particulier de sécurité et de protection de la santé prévu à l'article L. 4532-9.

Section 8 : Dispositions d'application.

Article L4532-18

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Prescriptions techniques applicables avant l'exécution des travaux.

Chapitre IV : Prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux.

Chapitre V : Dispositions applicables aux travailleurs indépendants.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4535-1

Les travailleurs indépendants, ainsi que les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil, mettent en oeuvre, vis-à-vis des autres personnes intervenant sur le chantier comme d'eux-mêmes, les principes généraux de prévention fixés aux 1°, 2°, 3°, 5° et 6° de l'article L. 4121-2 ainsi que les dispositions des articles L. 4111-6, L. 4311-1, L. 4321-1, L. 4321-2, L. 4411-1 et L. 4411-6.

TITRE IV : AUTRES ACTIVITES ET OPERATIONS

Chapitre Ier : Manutention des charges.

Article L4541-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs résultant de la manutention des charges sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

Chapitre II : Utilisation d'écrans de visualisation.

Chapitre III : Interventions sur les équipements élévateurs et installés à demeure.

Chapitre IV : Opérations sur les installations électriques et dans leur voisinage.

Chapitre V : Surveillance médicale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION

TITRE Ier : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Règles générales

Section 1 : Conditions de mise en place.

Article L4611-1

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement d'au moins cinquante salariés.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Article L4611-2

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements d'au moins cinquante salariés, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Article L4611-3

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4611-4

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article L4611-5

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de l'article L. 4611-4 ne s'appliquent pas.

Dans les entreprises de cette branche employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4643-2.

Article L4611-6

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L4611-7

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

Section 2 : Dispositions d'application.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4611-8

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les mesures nécessaires à l'application du présent titre.

Ils en adaptent les dispositions aux entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ainsi qu'aux entreprises ou établissements opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local.

Chapitre II : Attributions

Section 1 : Missions.

Article L4612-1

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

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article L4612-2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Article L4612-3

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral

et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.

Article L4612-4

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers, à des inspections.

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Article L4612-5

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Article L4612-6

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Article L4612-7

Lors des visites de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

Section 2 : Consultations obligatoires.

Article L4612-8

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Article L4612-8-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

Article L4612-9

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnés à l'article L. 2323-13 sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés sont consultés.

Article L4612-10

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article L. 2323-14.

Article L4612-11

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article L4612-12

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Article L4612-13

Indépendamment des consultations obligatoires prévues par la présente section, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4612-14

Lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

Article L4612-15

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Section 3 : Rapport et programme annuels.

Article L4612-16

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2. Les questions du travail de nuit et de prévention de la pénibilité sont traitées spécifiquement.

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention en matière de pénibilité, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article L4612-17

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été

prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Article L4612-18

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics employant entre cinquante et deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions de la présente section sont mises en oeuvre par le comité d'entreprise.

Chapitre III : Composition et désignation.

Article L4613-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

Article L4613-2

La composition de la délégation des représentants du personnel, en fonction de l'effectif de l'entreprise, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au premier alinéa.

Article L4613-3

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la

compétence du juge judiciaire.

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

Article L4613-4

Dans les établissements d'au moins cinq cents salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Chapitre IV : Fonctionnement

Section 1 : Présidence et modalités de délibération.

Article L4614-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par l'employeur.

Article L4614-2

Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents, conformément à la procédure définie au premier alinéa de l'article L. 2325-18.

Il en est de même des résolutions que le comité adopte.

Section 2 : Heures de délégation.

Article L4614-3

L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1° Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;

2° Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;

3° Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;

4° Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;

5° Vingt heures par mois dans les établissements employant au moins mille cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ou de participation à une instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1.

Article L4614-4

Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont créés dans un même établissement, dans les conditions prévues à l'article L. 4613-4, les heures de délégation attribuées aux représentants du personnel sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

Article L4614-5

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

Article L4614-6

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Lorsque l'employeur conteste l'usage fait de ce temps, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

1° Aux réunions ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

3° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2.

Section 3 : Réunions.

Article L4614-7

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Article L4614-8

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire.

Il est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L4614-9

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Article L4614-10

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Article L4614-11

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.

Section 4 : Recours à un expert.

Article L4614-12

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

Article L4614-12-1

L'expert, désigné lors de sa première réunion par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

L'avis du comité et, le cas échéant, de l'instance de coordination est rendu avant la fin du délai prévu au même article L. 1233-30. A l'expiration de ce délai, ils sont réputés avoir été consultés.

Article L4614-13

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois, lorsque l'expert a été désigné

sur le fondement de l'article L. 4614-12-1, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4 est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.

Section 5 : Formation.

Article L4614-14

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

Article L4614-15

Dans les établissements d'au moins trois cents salariés, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

Article L4614-16

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Chapitre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans certains établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

Chapitre VI : Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article L4616-1

Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 4614-12 et à l'article L. 4614-13, et qui peut rendre un avis au titre des articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.

Article L4616-2

L'instance de coordination est composée :

1° De l'employeur ou de son représentant ;

2° De trois représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par le projet en présence de moins de sept comités, ou de deux représentants de chaque comité en présence de sept à quinze comités, et d'un au-delà de quinze comités. Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en son sein, pour la durée de leur mandat ;

3° Des personnes suivantes : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.

Article L4616-3

L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination.

Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans les délais prévus par un décret en Conseil d'Etat. A l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination, qui rendent leurs avis.

Article L4616-4

Les articles L. 4614-1, L. 4614-2, L. 4614-8 et L. 4614-9 s'appliquent à l'instance de coordination.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4616-5

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés.

TITRE II : SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L4621-1

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables aux établissements mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

Chapitre II : Missions et organisation

Section 1 : Principes.

Article L4622-1

Les employeurs relevant du présent titre organisent des services de santé au travail.

Article L4622-2

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion

professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Article L4622-3

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Article L4622-4

Dans les services de santé au travail autres que ceux mentionnés à l'article L. 4622-7, les missions définies à l'article L. 4622-2 sont exercées par les médecins du travail en toute indépendance. Ils mènent leurs actions en coordination avec les employeurs, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel et les personnes ou organismes mentionnés à l'article L. 4644-1.

Article L4622-5

Selon l'importance des entreprises, les services de santé au travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

Article L4622-6

Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs.

Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Section 2 : Services de santé au travail interentreprises.

Article L4622-7

Lorsque le service de santé au travail est assuré par un groupement ou organisme distinct de

l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables de ce groupement ou de cet organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre.

Article L4622-8

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

Article L4622-9

Les services de santé au travail comprennent un service social du travail ou coordonnent leurs actions avec celles des services sociaux du travail prévus à l'article L. 4631-1.

Article L4622-10

Les priorités des services de santé au travail sont précisées, dans le respect des missions générales prévues à l'article L. 4622-2, des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional, et en fonction des réalités locales, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

Les conventions prévues à l'article L. 422-6 du code de la sécurité sociale sont annexées à ce contrat.

La durée, les conditions de mise en œuvre et les modalités de révision des contrats d'objectifs et de moyens prévus au premier alinéa sont déterminées par décret.

Article L4622-11

Le service de santé au travail est administré paritairement par un conseil composé :

1° De représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes ;

2° De représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants mentionnés au 1°. Il doit être en activité.

Le trésorier est élu parmi les représentants mentionnés au 2°.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4622-12

L'organisation et la gestion du service de santé au travail sont placées sous la surveillance :

1° Soit d'un comité interentreprises constitué par les comités d'entreprise intéressés ;

2° Soit d'une commission de contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés. Son président est élu parmi les représentants des salariés.

Article L4622-13

Dans le service de santé au travail interentreprises, une commission médico-technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Article L4622-14

Le service de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L. 4622-10. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

Article L4622-15

Toute convention intervenant directement ou par personne interposée entre le service de santé au travail et son président, son directeur ou l'un de ses administrateurs doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration.

Il en est de même des conventions auxquelles une des personnes visées au premier alinéa est indirectement intéressée.

Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre le service de santé au travail et une entreprise si le président, le directeur ou l'un des administrateurs du service de santé au travail est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, membre du conseil de surveillance ou, de façon générale, dirigeant de cette entreprise.

Lorsque les trois premiers alinéas sont applicables au président du service de santé au travail ou à l'un de ses administrateurs, il ne peut prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée.

Lorsque les conventions portent sur des opérations courantes ou conclues à des conditions usuelles, elles font uniquement l'objet d'une communication au président et aux membres du conseil d'administration.

Article L4622-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le directeur du service de santé au travail interentreprises met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L4622-17

Des décrets déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services de santé au travail ainsi que les adaptations à ces conditions dans les services de santé des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

Chapitre III : Personnels concourant aux services de santé au travail

Section unique : Médecin du travail

Sous-section 1 : Recrutement et conditions d'exercice.

Article L4623-1

Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

Par dérogation au premier alinéa, un décret fixe les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent recruter, après délivrance d'une licence de remplacement et autorisation par les conseils départementaux compétents de l'ordre des médecins, à titre temporaire, un interne de la spécialité qui exerce sous l'autorité d'un médecin du travail du service de santé au travail expérimenté.

Article L4623-2

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les fonctions de médecins du travail peuvent être déclarées incompatibles avec l'exercice de certaines autres activités médicales.

Article L4623-3

Le médecin du travail est un médecin autant que possible employé à temps complet qui ne pratique pas la médecine de clientèle courante.

Sous-section 2 : Protection.

Article L4623-4

Tout licenciement d'un médecin du travail envisagé par l'employeur est soumis pour avis, soit au comité d'entreprise, soit au comité interentreprises ou à la commission de contrôle du service interentreprises.

Dans les services interentreprises administrés paritairement, le projet de licenciement est soumis au conseil d'administration.

Article L4623-5

Le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article L4623-5-1

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un médecin du travail avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de son inaptitude médicale, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 4623-5.

Article L4623-5-2

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que celle-ci n'est pas en lien avec l'exercice des missions de médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

Article L4623-5-3

Le transfert d'un médecin du travail compris dans un transfert partiel de service de santé au travail par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail. L'inspecteur du travail s'assure que le transfert n'est pas en lien avec l'exercice des missions du médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

Article L4623-6

Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un médecin du travail, celui-ci a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent conformément aux dispositions de l'article L. 2422-1.

Il en est de même lorsque le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

Article L4623-7

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le médecin du travail a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il a demandé cette dernière dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations correspondant à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

Article L4623-8

Dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi, le médecin du travail assure les missions qui lui sont dévolues par le présent code.

Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail.

Article L4624-1

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou

transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Article L4624-2

Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 4624-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.

Article L4624-3

I.-Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II.-Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III.-Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont tenues, à leur demande, à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1.

Article L4624-4

Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre V : Surveillance médicale de catégories particulières de travailleurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4625-1

Un décret détermine les règles relatives à l'organisation, au choix et au financement du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs applicables aux catégories de travailleurs suivantes :

1° Salariés temporaires ;

2° Stagiaires de la formation professionnelle ;

3° Travailleurs des associations intermédiaires ;

4° Travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans une entreprise autre que celle de leur employeur ;

5° Travailleurs éloignés exécutant habituellement leur contrat de travail dans un département différent de celui où se trouve l'établissement qui les emploie ;

6° Travailleurs détachés temporairement par une entreprise non établie en France ;

7° Travailleurs saisonniers.

Ces travailleurs bénéficient d'une protection égale à celle des autres travailleurs.

Des règles et modalités de surveillance adaptées ne peuvent avoir pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le présent code.

Des règles adaptées relatives à l'organisation du service de santé au travail ne peuvent avoir pour effet de modifier les modalités de composition et de fonctionnement du conseil d'administration prévues à l'article L. 4622-11.

Pour tenir compte de spécificités locales en matière de recours à des travailleurs saisonniers, l'autorité administrative peut approuver des accords adaptant les modalités définies par décret sous réserve que ces adaptations garantissent un niveau au moins équivalent de protection de la santé aux travailleurs concernés.

Article L4625-2

Un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le présent code.

Ces dérogations concernent les catégories de travailleurs suivantes :

1° Artistes et techniciens intermittents du spectacle ;

2° Mannequins ;

3° Salariés du particulier employeur ;

4° Voyageurs, représentants et placiers.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'accord collectif de branche étendu après avis du Conseil national de l'ordre des médecins peut prévoir que le suivi médical des salariés du particulier employeur et des mannequins soit effectué par des médecins non spécialisés en médecine du travail qui signent un protocole avec un service de santé au travail interentreprises. Ces protocoles prévoient les garanties en termes de formation des médecins non spécialistes, les modalités de leur exercice au sein du service de santé au travail ainsi que l'incompatibilité entre la fonction de médecin de soin du travailleur ou de l'employeur et le suivi médical du travailleur prévu par le protocole. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 1133-3.

En cas de difficulté ou de désaccord avec les avis délivrés par les médecins mentionnés au septième alinéa du présent article, l'employeur ou le travailleur peut solliciter un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole.

Chapitre VI : Services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

TITRE III : SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

Chapitre Ier : Mise en place et missions.

Article L4631-1

Un service social du travail est organisé dans tout établissement employant habituellement au moins deux cent cinquante salariés.

Article L4631-2

Le service social du travail agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs.

Il collabore étroitement avec le service de santé au travail. Il se tient en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale.

Chapitre II : Organisation et fonctionnement.

TITRE IV : INSTITUTIONS ET PERSONNES CONCOURANT À

L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION

Chapitre Ier : Conseil supérieur et comités régionaux de la prévention des risques professionnels.

Chapitre II : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Section 1 : Missions.

Article L4642-1

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail ;

2° De rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail ;

3° D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Section 2 : Composition.

Article L4642-2

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est administrée par un conseil d'administration qui comprend en nombre égal :

1° Des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national ;

2° Des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;

3° Des représentants des ministres intéressés et de personnes qualifiées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En outre, participent au conseil d'administration, à titre consultatif, un représentant de chacune des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu'un représentant de la section chargée des affaires sociales au Conseil économique, social et environnemental.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L4642-3

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Organismes et commissions de santé et de sécurité

Section 1 : Organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Article L4643-1

Des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers.

Ces organismes sont chargés notamment :

1° De promouvoir la formation à la sécurité ;

2° De déterminer les causes techniques des risques professionnels ;

3° De susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention ;

4° De proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience a fait apparaître l'utilité.

Article L4643-2

Les organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail associent les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Leur activité est coordonnée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Article L4643-3

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent l'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de participation des employeurs au financement des organismes prévus par la présente section.

Section 2 : Commissions de santé et de sécurité.

Article L4643-4

Des commissions de santé et de sécurité, instituées par conventions et accords collectifs de travail et composées de représentants des employeurs et des salariés, sont chargées de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions de santé et de sécurité.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux exploitations et aux entreprises agricoles qui ne disposent pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces exploitations et entreprises relevant de l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, relatif aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.

A défaut de constitution de commissions dans les conditions prévues au premier alinéa, leur mission est assurée par des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activité présentant des risques particuliers prévus à l'article L. 4643-1.

Chapitre IV : Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail

Article L4644-1

I.-L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16.

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment

enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés au présent I. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

II.-Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE VII : CONTRÔLE

TITRE Ier : DOCUMENTS ET AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Chapitre unique.

Article L4711-1

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail comportent des mentions obligatoires déterminées par voie réglementaire.

Article L4711-2

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques sont conservées par l'employeur.

Article L4711-3

Au cours de leurs visites, les inspecteurs du travail et les agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale ont accès aux documents mentionnés aux articles L. 4711-1 et L. 4711-2.

Article L4711-4

Les documents mentionnés aux articles L. 4711-1 et L. 4711-2 sont communiqués, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux délégués du personnel, au médecin du travail et, le cas échéant, aux

représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévues à l'article L. 4643-2.

Article L4711-5

Lorsqu'il est prévu que les informations énumérées aux articles L. 4711-1 et L. 4711-2 figurent dans des registres distincts, l'employeur est autorisé à réunir ces informations dans un registre unique dès lors que cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

TITRE II : MISES EN DEMEURE ET DEMANDES DE VÉRIFICATIONS

Chapitre Ier : Mises en demeure

Section 1 : Mises en demeure du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article L4721-1

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 ;

2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1.

Article L4721-2

Les mises en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, établies selon des modalités déterminées par voie réglementaire, fixent un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation.

Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas

cessé, il peut dresser procès-verbal à l'employeur.

Article L4721-3

Les dispositions du 2° de l'article L. 4721-1 ne sont pas applicables aux établissements mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

Section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail

Sous-section 1 : Mise en demeure préalable au procès-verbal.

Article L4721-4

Lorsque cette procédure est prévue, l'inspecteur et le contrôleur du travail, avant de dresser procès-verbal, mettent l'employeur en demeure de se conformer aux prescriptions des décrets mentionnés aux articles L. 4111-6 et L. 4321-4.

Article L4721-5

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4721-4, l'inspecteur et le contrôleur du travail sont autorisés à dresser immédiatement procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal précise les circonstances de fait et les dispositions légales applicables à l'espèce.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en oeuvre de la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

Article L4721-6

La mise en demeure indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions doivent avoir disparu.

Ce délai est fixé en tenant compte des circonstances. Il est établi à partir du délai minimum prévu dans chaque cas par les décrets pris en application des articles L. 4111-6 et L. 4321-4. Il ne peut être

inférieur à quatre jours.

Article L4721-7

Les dispositions de l'article L. 4721-4 ne sont pas applicables aux établissements mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

Sous-section 2 : Mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité.

Article L4721-8

Avant de procéder à un arrêt temporaire de l'activité en application de l'article L. 4731-2, lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme à la demande de l'inspecteur du travail dans des conditions prévues à l'article L. 4722-1, l'inspecteur du travail constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration déterminée par un décret pris en application de l'article L. 4111-6, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

La mise en demeure est établie selon des modalités prévues par voie réglementaire.

Le contrôleur du travail peut mettre en oeuvre ces dispositions par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité.

Chapitre II : Demandes de vérifications, d'analyses et de mesures.

Article L4722-1

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques, consistant notamment :

1° A faire vérifier l'état de conformité de ses installations et équipements avec les dispositions qui lui sont applicables ;

2° A faire procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limites d'exposition ;

3° A faire procéder à l'analyse de substances et préparations dangereuses.

Article L4722-2

Les vérifications et mesures mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 4722-1 sont réalisées par des organismes ou des personnes désignés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre III : Recours.

Article L4723-1

S'il entend contester la mise en demeure prévue à l'article L. 4721-1, l'employeur exerce un recours devant le ministre chargé du travail.

S'il entend contester la mise en demeure prévue à l'article L. 4721-4 ainsi que la demande de vérification prévue à l'article L. 4722-1, l'employeur exerce un recours devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le refus opposé à ces recours est motivé.

Article L4723-2

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment à l'occasion de la mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité prévu à l'article L. 4721-8, celui-ci saisit le juge judiciaire dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Chapitre IV : Organismes de mesures et de vérifications.

TITRE III : MESURES ET PROCÉDURES D'URGENCE

Chapitre Ier : Arrêts temporaires de travaux ou d'activité.

Article L4731-1

Sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, l'inspecteur du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un salarié qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, constituant une infraction aux obligations des décrets pris en application de l'article L. 4111-6, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la

partie des travaux en cause, lorsqu'il constate que la cause de danger résulte :

1° Soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur ;

2° Soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;

3° Soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.

Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en oeuvre ces dispositions.

Article L4731-2

Si, à l'issue du délai fixé dans une mise en demeure notifiée en application de l'article L. 4721-8 et après vérification par un organisme mentionné à cet article, le dépassement de la valeur limite de concentration d'une substance chimique cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction persiste, l'inspecteur du travail peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée.

Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en oeuvre ces dispositions.

Article L4731-3

Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse ayant donné lieu à un arrêt temporaire de travaux ou d'activité, l'employeur informe l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail.

Après vérification, l'inspecteur du travail autorise la reprise des travaux ou de l'activité concernée.

Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en oeuvre ces dispositions.

Article L4731-4

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment à l'occasion de la mise en oeuvre de la procédure d'arrêt des travaux ou de l'activité, celui-ci saisit le juge judiciaire dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L4731-5

La décision d'arrêt temporaire de travaux de l'inspecteur ou du contrôleur du travail prise en application du présent chapitre ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Article L4731-6

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 4731-1 à L. 4731-4.

Chapitre II : Procédures de référé.

Article L4732-1

Indépendamment de la mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 4721-5, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions suivantes de la présente partie ainsi que des textes pris pour leur application :

1° Titres Ier, III et IV et chapitre III du titre V du livre Ier ;

2° Titre II du livre II ;

3° Livre III ;

4° Livre IV ;

5° Titre Ier, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui est liquidée au profit du Trésor.

Article L4732-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour les opérations de bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier résulte, lors de la réalisation des travaux, ou peut résulter, lors de travaux ultérieurs, de l'inobservation des dispositions incombant au maître d'ouvrage prévues au titre Ier du livre II et de celles du titre III du livre V ainsi que des textes pris pour leur application, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque.

Ces mesures peuvent consister notamment en la mise en oeuvre effective d'une coordination en matière de sécurité et de santé sur le chantier ou la détermination de délais de préparation et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels.

Le juge peut, en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 4531-3, provoquer la réunion des maîtres d'ouvrage intéressés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination.

Il peut ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

La procédure de référé prévue au présent article s'applique sans préjudice de celle prévue à l'article L. 4732-1.

Article L4732-3

Les décisions du juge des référés prévues au présent chapitre ne peuvent entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Article L4732-4

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux établissements mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

TITRE IV : DISPOSITIONS PÉNALES

Chapitre Ier : Infractions aux règles de santé et de sécurité

Section 1 : Infractions commises par l'employeur ou son délégataire.

Article L4741-1

Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application :

1° Titres Ier, III et IV ainsi que section 2 du chapitre IV du titre V du livre Ier ;

2° Titre II du livre II ;

3° Livre III ;

4° Livre IV ;

5° Titre Ier, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V ;

6° Chapitre II du titre II du présent livre.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 euros.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8113-7.

Article L4741-2

Lorsqu'une des infractions énumérées à l'article L. 4741-1, qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal ou, involontairement, des blessures, coups ou maladies n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, a été commise par un délégataire , la juridiction peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées sera mis, en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur si celui-ci a été cité à l'audience .

Article L4741-3

Le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par l'inspecteur du travail en application de l'article L. 4731-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L4741-4

En cas d'infraction aux dispositions de l'article L. 4221-1, de celles du livre III ainsi que des articles L. 4411-7, L. 4525-1 et L. 4721-4 et des décrets pris en application, le jugement fixe, en outre, le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par ces dispositions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce délai ne peut excéder dix mois.

Article L4741-5

En cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-1, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant de l'amende encourue.

En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'elle définit.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 9 000 Euros.

Article L4741-6

Les dispositions des articles L. 4741-1 à L. 4741-5 et L. 4741-9 à L. 4742-1 ne sont pas applicables aux établissements mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

Article L4741-7

L'employeur est civilement responsable des condamnations prononcées contre ses directeurs, gérants ou délégataires .

Article L4741-8

Le fait d'employer des mineurs à la mendicité habituelle, soit ouvertement, soit sous l'apparence d'une profession, est puni des peines prévues aux articles 225-12-6 et 227-29 du code pénal.

Section 2 : Infractions commises par une personne autre que l'employeur ou son délégataire.

Article L4741-9

Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour toute personne autre que celles mentionnées à l'article L. 4741-1, de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions des articles L. 4311-1 à L. 4311-4, L. 4314-1, L. 4321-2, L. 4321-3, L. 4411-1, L. 4411-2, L. 4411-4 à L. 4411-6, L. 4451-1 et L. 4451-2 et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 euros.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal mentionné à l'article L. 8113-7.

Article L4741-10

En cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-9, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'il définit.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 9 000 euros.

Section 3 : Dispositions particulières aux personnes morales.

Article L4741-11

Lorsqu'un accident du travail survient dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles de santé et sécurité au travail, la juridiction saisie, qui relaxe la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des articles 221-6, 221-19 et 221-20 du code pénal, fait obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir des conditions normales de santé et sécurité au travail.

A cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter, dans un délai qu'elle fixe, un plan de réalisation de ces mesures, accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel.

La juridiction adopte le plan présenté après avis du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. A défaut de présentation ou d'adoption d'un tel plan, elle condamne l'entreprise à exécuter, pendant une période qui ne peut excéder cinq

ans, un plan de nature à faire disparaître les manquements mentionnés au premier alinéa.

Dans ce dernier cas, les dépenses mises à la charge de l'entreprise ne peuvent annuellement dépasser le montant annuel moyen des cotisations d'accidents du travail prélevé au cours des cinq années antérieures à celle du jugement, dans le ou les établissements où ont été relevés les manquements.

Le contrôle de l'exécution des mesures prescrites est exercé par l'inspecteur du travail. S'il y a lieu, celui-ci saisit le juge des référés, qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer cette exécution.

L'employeur qui, dans les délais prévus, n'a pas présenté le plan mentionné au deuxième alinéa ou n'a pas pris les mesures nécessaires à la réalisation du plan arrêté par la juridiction en vertu du troisième alinéa, est puni d'une amende de 18 000 euros ainsi que des peines prévues à l'article L. 4741-14.

Article L4741-12

Lorsqu'il a été fait application de l'article L. 4741-11, aucune infraction nouvelle ne peut être relevée pour la même cause durant le délai qui a été, le cas échéant, accordé.

En cas de récidive constatée par procès-verbal, après une condamnation prononcée en vertu de l'article précité, la juridiction peut ordonner la fermeture totale ou partielle, définitive ou temporaire, de l'établissement dans lequel n'ont pas été faits les travaux de sécurité ou de salubrité imposés par les dispositions légales.

Le jugement est susceptible d'appel. Dans ce cas, la juridiction statue d'urgence.

Article L4741-13

Les condamnations prononcées en application de l'article L. 4741-12 ne peuvent, sous réserve des dispositions du second alinéa, entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Lorsque la fermeture totale et définitive entraîne le licenciement du personnel, elle donne lieu, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux dommages et intérêts prévus aux articles L. 1235-2 à L. 1235-5 en cas de rupture du contrat de travail.

Article L4741-14

En cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-12, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'elle définit.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 9 000 euros.

Chapitre II : Infractions aux règles de représentation des salariés.

Article L4742-1

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Chapitre III : Infractions aux règles concernant le travail des jeunes et des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.

Article L4743-1

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

La juridiction peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux du département.

Article L4743-2

Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros le fait, pour le père, la mère, le tuteur ou l'employeur, et généralement toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de le placer sous la conduite de vagabonds, de personnes sans moyen de subsistance ou se livrant à la mendicité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 4153-7.

La condamnation entraîne de plein droit, pour les tuteurs, la destitution de la tutelle. Les pères et mères peuvent être privés de l'autorité parentale.

Chapitre IV : Opérations de bâtiment et de génie civil.

Article L4744-1

Le fait pour un maître d'ouvrage de faire construire ou aménager un ouvrage en méconnaissance des obligations mises à sa charge en application des articles L. 4211-1 et L. 4211-2 est puni des peines prévues aux articles L. 480-4 et L. 480-5 du code de l'urbanisme.

Article L4744-2

Le fait pour un maître d'ouvrage de ne pas adresser à l'autorité administrative la déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1 est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L4744-3

Le fait pour un maître d'ouvrage de faire ouvrir un chantier ne disposant pas de voies et réseaux divers satisfaisant aux dispositions du décret mentionné au 7° de l'article L. 4532-18 est puni d'une amende de 22 500 euros.

L'interruption du travail peut être ordonnée dans les conditions prévues à l'article L. 480-2 du code de l'urbanisme.

Article L4744-4

Est puni d'une amende de 9 000 euros le fait pour un maître d'ouvrage :

1° De ne pas désigner de coordonnateur en matière de sécurité et de santé, en méconnaissance de l'article L. 4532-4, ou de ne pas assurer au coordonnateur l'autorité et les moyens indispensables à l'exercice de sa mission, en méconnaissance de l'article L. 4532-5 ;

2° De désigner un coordonnateur ne répondant pas à des conditions définies par décret pris en application de l'article L. 4532-18 ;

3° De ne pas faire établir le plan général de coordination prévu à l'article L. 4532-8 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° De ne pas faire constituer le dossier des interventions ultérieures sur l'ouvrage prévu à l'article L. 4532-16.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 euros. La juridiction peut, en outre, prononcer les peines prévues à l'article L. 4741-5.

Article L4744-5

Le fait pour l'entrepreneur de ne pas remettre au maître d'ouvrage ou au coordonnateur le plan particulier de sécurité et de protection de la santé des travailleurs prévu à l'article L. 4532-9 est puni d'une amende de 9 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 euros. La juridiction peut, en outre, prononcer les peines prévues à l'article L. 4741-5.

Article L4744-6

Le fait pour les travailleurs indépendants, ainsi que pour les employeurs lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, de ne pas mettre en oeuvre les obligations qui leur incombent, en application des décrets mentionnés à l'article L. 4111-6, ainsi que les obligations des articles L. 4311-1 à L. 4311-3, L. 4321-1, L. 4321-2, L. 4411-1 à L. 4411-6, du 8° de l'article L. 4532-18 et de l'article L. 4535-1, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L4744-7

Outre les officiers de police judiciaire et les inspecteurs du travail, les infractions définies aux articles L. 4744-1 à L. 4744-5 sont constatées par les personnes prévues à l'article L. 480-1 du code de l'urbanisme.

Chapitre V : Infractions aux règles relatives à la médecine du travail.

Article L4745-1

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 4621-1 à L. 4624-3 et L. 4644-1 et des règlements pris pour leur application est puni, en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 3 750 euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement

aux portes de l'établissement de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE VIII : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique.

Article L4811-1

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET À SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L4821-1

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

Chapitre II : Services de santé au travail.

Article L4822-1

A Saint-Pierre-et-Miquelon, en l'absence de médecin du travail, l'autorité administrative peut

autoriser un médecin à y exercer l'activité de médecin du travail sans être titulaire du diplôme spécial prévu à l'article L. 4623-1.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À MAYOTTE, À WALLIS ET FUTUNA ET AUX TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANçAISES

Chapitre unique.

Article L4831-1

L'Agence pour l'amélioration des conditions de travail ainsi que les organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-2 dont elle coordonne l'activité peuvent exercer leurs missions à Mayotte, à Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE Ier : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

TITRE Ier : POLITIQUE DE L'EMPLOI

Chapitre Ier : Objet.

Article L5111-1

Les aides à l'emploi ont pour objet :

1° De faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser, à cette fin, leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production ;

2° De favoriser la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles ;

3° De favoriser la qualification et l'insertion de demandeurs d'emploi ;

4° De contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L5111-2

L'action des pouvoirs publics s'exerce en liaison avec celle des partenaires sociaux organisée par des accords professionnels ou interprofessionnels.

Article L5111-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent titre.

Chapitre II : Instances concourant à la politique de l'emploi

Article L5112-1-1

L'administration chargée des dispositifs en faveur de l'emploi mentionnés dans le présent livre et définis par décret doit se prononcer de manière explicite sur toute demande formulée par un employeur sur une situation de fait au regard des dispositions contenues dans le présent livre, à l'exception de celles ayant un caractère purement fiscal ou social.

Article L5112-2

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent chapitre.

TITRE II : MAINTIEN ET SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Chapitre Ier : Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences et à la gestion des âges

Section 1 : Aide au développement de l'emploi et des compétences.

Article L5121-1

L'Etat peut apporter une aide technique et financière à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles par le moyen de conventions, dénommées " engagements de développement de l'emploi et des compétences ", qui ont pour objet d'anticiper et d'accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés.

Ces engagements sont annuels ou pluriannuels.

Article L5121-2

Un décret détermine les modalités d'application de la présente section.

Section 2 : Aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article L5121-3

Les entreprises qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif ouvre droit à une prise en charge financière par l'Etat.

Le dispositif d'appui à la conception prévu au premier alinéa est ouvert aux entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 pour la mise en œuvre du contrat de génération.

Un décret détermine l'effectif maximal des entreprises éligibles et les conditions de prise en charge par l'Etat.

Section 3 : Aide aux actions de formation pour l'adaptation des salariés.

Article L5121-4

Afin de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, notamment de ceux qui présentent des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences des mutations économiques, des accords d'entreprise ouvrant droit à une aide de l'Etat, conclus dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local, peuvent prévoir la réalisation d'actions de formation de longue durée.

Ces accords peuvent étendre le bénéfice de ces actions aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne par contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales.

Article L5121-5

Les entreprises dépourvues de représentants syndicaux bénéficient de l'aide de l'Etat lorsqu'elles appliquent une convention de branche ou un accord professionnel sur l'emploi qui en prévoit la possibilité et en détermine les modalités d'application directe.

L'aide est attribuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Contrat de génération

Article L5121-6

Le contrat de génération a pour objectifs :

1° De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;

2° De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

3° D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues à la présente section.

Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L. 5121-9.

Sous-section 1 : Modalités de mise en œuvre

Article L5121-7

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17.

Article L5121-8

Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17.

Elles sont soumises à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 ou lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ou lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5121-9

Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.

Sous-section 2 : Accords collectifs et plans d'action

Article L5121-10

Un diagnostic est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles L. 2241-3 et L. 2242-5. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.

Article L5121-11

L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. L'accord collectif comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences ;

2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1° ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Il assure, dans le cadre de son objet mentionné à l'article L. 5121-6, la réalisation des objectifs :

a) D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ;

b) D'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et

durant le déroulement de carrière.

L'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Un décret en Conseil d'Etat précise les autres domaines d'action dans lesquels des engagements peuvent être prévus par l'accord collectif.

Article L5121-12

L'élaboration d'un plan d'action est précédée de la réalisation du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10. Ce diagnostic est joint au plan d'action.

Le plan d'action est applicable pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.

L'employeur soumet le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord ainsi que l'avis mentionné au troisième alinéa du présent article font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6. Le procès-verbal de désaccord est signé par l'employeur et des délégués syndicaux ou, en leur absence, par les représentants du personnel mentionnés à l'article L. 2232-21 avec lesquels une négociation a été ouverte. Il mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.

L'employeur consulte chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

Article L5121-13

I. # L'accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé font l'objet d'un contrôle de conformité aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 par l'autorité administrative compétente, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

II. # La conformité de l'accord de branche aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 est examinée à l'occasion de son extension.

Article L5121-14

Lorsque l'autorité administrative compétente constate qu'une entreprise ou un établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d'action, ou sont couverts par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

Lorsqu'elle constate qu'une entreprise mentionnée à l'article L. 5121-8 n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action ou un accord de branche étendu, ou est couverte par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation.

En cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, la pénalité prévue aux articles L. 5121-8 et L. 5121-9 s'applique. Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code. Pour fixer le montant de la pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.

La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale.

Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat.

Article L5121-15

L'entreprise ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.

A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise ou l'établissement public sont mis en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois.

A défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant est fixé par décret.

La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale.

Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat.

Article L5121-16

Les branches couvertes par un accord étendu transmettent chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 3 : Modalités de l'aide

Article L5121-17

I. # Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

2° Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

a) Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou

b) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou

c) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

II. # L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :

1° A procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou

2° N'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

III. # La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

IV. # Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

V. # Un décret en Conseil d'Etat définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un binôme.

Article L5121-18

Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins cinquante-sept ans, embauche un jeune âgé de moins de trente ans, en respectant les autres conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Article L5121-19

Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4° de ce même article.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5121-20

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

Article L5121-21

La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide.

Section 5 : Dispositions d'application.

Article L5121-22

Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Aide aux salariés placés en activité partielle

Article L5122-1

I. - Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

-soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;

-soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

II. - Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'Etat. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

III. - L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par

l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements.

Article L5122-2

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cas, le pourcentage mentionné au II de l'article L. 5122-1 est majoré dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Article L5122-4

Le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-10 est applicable à l'indemnité versée au salarié.

Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Article L5122-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les autres conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle.

Article L5123-1

Dans les territoires ou à l'égard des professions atteints ou menacés d'un grave déséquilibre de l'emploi, l'autorité administrative engage des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Elle en assure ou coordonne l'exécution.

Les maisons de l'emploi prévues à l'article L. 5313-1 participent à la mise en oeuvre des actions de reclassement prévues au présent chapitre.

Article L5123-2

Dans les cas prévus à l'article L. 5123-1, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues entre l'Etat et les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises :

1° Des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel ;

2° (Abrogé) ;

3° Des allocations de conversion en faveur des salariés auxquels est accordé un congé en vue de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement et dont le contrat de travail est, à cet effet, temporairement suspendu ;

4° Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en vue d'éviter des licenciements économiques. Le montant des ressources nettes garanties des salariés adhérents à ces conventions ne pourra dépasser 90 % de leur rémunération nette antérieure.

Article L5123-3

L'autorité administrative peut accorder des aides individuelles au reclassement en faveur de certaines catégories de travailleurs sans emploi reprenant un emploi à temps partiel.

Article L5123-4

Les allocations versées en application du présent chapitre sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Article L5123-5

Les contributions des employeurs aux allocations prévues par le présent chapitre ne sont passibles ni de la taxe sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale.

Article L5123-6

Lorsqu'une indemnisation résultant d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, vise à permettre à certains salariés de bénéficier d'un avantage de préretraite, elle doit,

pour ouvrir droit au bénéfice des exonérations et déductions prévues à l'article L. 5422-10, être mise en oeuvre dans le respect de conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, liées à l'âge et aux caractéristiques, notamment la pénibilité, de l'activité des bénéficiaires.

Article L5123-8

La pénalité administrative prévue à l'article L. 5426-5 est applicable en cas de déclarations délibérément inexactes ou incomplètes faites pour le bénéfice des allocations prévues par le présent chapitre et en cas d'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant le bénéfice de ces allocations, ayant abouti à des versements indus.

Article L5123-9

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les maisons de l'emploi participent à la mise en oeuvre des actions de reclassement prévues au présent chapitre.

Les autres dispositions du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L5124-1

Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie, défini et sanctionné à l'article 313-1, au 5° de l'article 313-2 et à l'article 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations mentionnées à l'article L. 5123-2 du présent code est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations est puni de la même peine.

Chapitre V : Accords de maintien de l'emploi

Article L5125-1

I. # En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3, dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.

Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les

organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

II. # L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

1° Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel.

III. # La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique.

L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif, dans les conditions fixées à l'article L. 5125-5.

IV. # L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. A défaut, l'article L. 1222-6 s'applique.

Article L5125-2

Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

L'accord contient une clause pénale au sens de l'article 1226 du code civil. Celle-ci s'applique lorsque l'employeur n'a pas respecté ses engagements, notamment ceux de maintien de l'emploi mentionnés à l'article L. 5125-1 du présent code. Elle donne lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord.

L'accord prévoit les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.

Article L5125-3

Les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 lors de leur première réunion suivant sa conclusion.

Article L5125-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

I. # Par dérogation à l'article L. 2232-12, la validité de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

II. # Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

A défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

III. # Le temps passé aux négociations de l'accord mentionné au premier alinéa du II du présent article n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.

Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.

IV. # Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie du présent code pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24.

Article L5125-5

L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires, lorsque le juge estime que les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.

Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. A l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale et sérieuse de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou le résilie.

Article L5125-6

En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1, le calcul des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20, se fait sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

Article L5125-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 est cumulable avec les dispositions prévues au présent chapitre.

TITRE III : AIDES À L'INSERTION, À L'ACCÈS ET AU RETOUR À L'EMPLOI

Chapitre Ier : Accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi

Section 1 : Objet et conventions.

Article L5131-1

L'accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi a pour objet de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes qui, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, ont besoin d'un accompagnement social.

A cette fin, l'Etat peut conclure des conventions avec des organismes compétents.

Section 2 : Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi.

Article L5131-2

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés en associant accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi, les communes et leurs groupements peuvent établir des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi dans le ressort géographique le plus approprié à la satisfaction des besoins locaux.

Les autres collectivités territoriales, les entreprises et les organismes intervenant dans le secteur de l'insertion et de l'emploi peuvent s'associer à ces plans.

Section 3 : Accompagnement des jeunes vers l'emploi

Sous-section 1 : Droit à l'accompagnement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5131-3

Tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement, organisé par l'Etat, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle.

Sous-section 2 : Contrat d'insertion dans la vie sociale.

Article L5131-4

Tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie à sa demande d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un contrat d'insertion dans la vie sociale conclu avec l'État.

Article L5131-5

Le titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale est affilié au régime général de sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 6342-1 et L. 6342-3, pour les périodes pendant lesquelles il n'est pas affilié à un autre titre à un régime de sécurité sociale.

Article L5131-6

Afin de favoriser son insertion professionnelle, le titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale peut bénéficier d'une allocation versée par l'Etat pendant les périodes durant lesquelles l'intéressé ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

Cette allocation est incessible et insaisissable.

Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L5131-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret détermine :

1° Les caractéristiques des personnes qui peuvent bénéficier de l'accompagnement personnalisé dans le cadre d'un contrat d'insertion dans la vie sociale ;

2° Les modalités de cet accompagnement, ainsi que la nature des engagements respectifs de chaque partie au contrat ;

3° La durée maximale du contrat d'insertion dans la vie sociale et les conditions de son renouvellement ;

4° Les montants minimum et maximum de l'allocation versée par l'Etat, prévue à l'article L. 5131-6, ainsi que ses conditions d'attribution et ses modalités de versement.

Article L5131-8

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5131-7, un décret en Conseil d'Etat détermine les autres conditions d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel sont informées sur les conventions conclues dans le cadre des contrats emploi-jeune.

Chapitre II : Insertion par l'activité économique

Section 1 : Objet.

Article L5132-1

L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en oeuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires.

Section 2 : Conventions.

Article L5132-2

L'Etat peut conclure des conventions prévoyant, le cas échéant, des aides financières avec :

1° Les employeurs dont l'activité a spécifiquement pour objet l'insertion par l'activité économique ;

2° Les employeurs autorisés à mettre en oeuvre, pour l'application des dispositions prévues à l'article L. 5132-15, un atelier ou un chantier d'insertion ;

3° Les organismes relevant des articles L. 121-2, L. 222-5 et L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles pour mettre en oeuvre des actions d'insertion sociale et professionnelle au profit des personnes bénéficiant de leurs prestations ;

4° Les régies de quartiers.

Lorsque le département participe au financement de ces aides financières, le président du conseil général conclut une convention avec la structure concernée, selon des modalités fixées par décret.

Article L5132-3

Seules les embauches de personnes agréées par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ouvrent droit :

1° Aux aides relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi pour les ateliers et chantiers d'insertion ;

2° Aux aides financières aux entreprises d'insertion, aux entreprises de travail temporaire d'insertion et aux ateliers et chantiers d'insertion mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5132-2.

Article L5132-3-1

La convention annuelle d'objectifs et de moyens signée avec l'Etat, prévue à l'article L. 5134-19-4, comporte un volet relatif au cofinancement par le département des aides financières prévues à l'article L. 5132-2.

En cas d'accord des parties, ce volet fixe le nombre prévisionnel d'aides cofinancées par le département, la manière dont ces aides sont attribuées aux structures d'insertion par l'activité économique et les montants financiers associés. Il peut également prévoir des modalités complémentaires de coordination des financements attribués au secteur de l'insertion par l'activité économique.

A défaut d'accord des parties sur ces points, le conseil général participe au financement des aides financières mentionnées à l'article L. 5132-2, pour les employeurs relevant du 4° de l'article L. 5132-4 lorsque ces aides sont attribuées pour le recrutement de salariés qui étaient, avant leur embauche, bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La participation mentionnée au troisième alinéa du présent article est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée. Dans ce cas, la convention prévoit le nombre prévisionnel d'aides attribuées aux ateliers et chantiers d'insertion au titre de l'embauche de ces personnes.

Section 3 : Mise en oeuvre des actions d'insertion par l'activité économique

Sous-section 1 : Structures d'insertion par l'activité économique.

Article L5132-4

Les structures d'insertion par l'activité économique pouvant conclure des conventions avec l'Etat sont :

1° Les entreprises d'insertion ;

2° Les entreprises de travail temporaire d'insertion ;

3° Les associations intermédiaires ;

4° Les ateliers et chantiers d'insertion.

Sous-section 2 : Entreprises d'insertion.

Article L5132-5

Les entreprises d'insertion concluent avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à

l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Sous-section 3 : Entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article L5132-6

Les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces personnes des contrats de mission.

Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie.

L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie. Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

Sous-section 4 : Associations intermédiaires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5132-7

Les associations intermédiaires sont des associations conventionnées par l'Etat ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales.

Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie.

L'association intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition.

Article L5132-8

Une convention de coopération peut être conclue entre l'association intermédiaire et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 définissant notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association intermédiaire.

Cette convention de coopération peut également porter sur l'organisation des fonctions d'accueil, de suivi et d'accompagnement des salariés.

Cette convention peut mettre en oeuvre des actions expérimentales d'insertion ou de réinsertion.

Article L5132-9

Seules les associations intermédiaires qui ont conclu une convention de coopération avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 peuvent effectuer des mises à disposition auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2212-1 dans les conditions suivantes :

1° La mise à disposition pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à un seuil déterminé par décret en Conseil d'Etat n'est autorisée que pour les personnes ayant fait l'objet de l'agrément de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 mentionné à l'article L. 5132-3 ;

2° La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder une durée déterminée par décret, pour une durée de vingt-quatre mois à compter de la première mise à disposition. Dans l'attente du décret susmentionné, cette durée est fixée à 480 heures.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de mise à disposition auprès de personnes physiques pour des activités ne ressortissant pas à leurs exercices professionnels et de personnes morales de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

droit privé à but non lucratif.

Article L5132-10

Une personne mise à disposition par une association intermédiaire ne peut en aucun cas être embauchée pour accomplir des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par l'autorité administrative.

Article L5132-11

Pour les mises à disposition entrant dans le champ de l'article L. 5132-9, la rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3, ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans l'entreprise, après période d'essai.

Le salarié d'une association intermédiaire peut être rémunéré soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat pour les activités autres que celles mentionnées à l'article L. 5132-9.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié d'une association intermédiaire mis à disposition des employeurs mentionnés à l'article L. 2212-1 (1) dès lors que les salariés de cette personne morale en bénéficient.

Article L5132-11-1

Les associations intermédiaires peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Article L5132-13

Les salariés des associations intermédiaires ont droit à la formation professionnelle continue :

1° Soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'association ou des actions de formation en alternance ;

2° Soit à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

Article L5132-14

Lorsque l'activité de l'association intermédiaire est exercée dans les conditions de la présente sous-section, ne sont pas applicables :

1° Les sanctions relatives au travail temporaire, prévues aux articles L. 1254-1 à L. 1254-12 ;

2° Les sanctions relatives au marchandage, prévues aux articles L. 8234-1 et L. 8234-2 ;

3° Les sanctions relatives au prêt illicite de main-d'oeuvre, prévues aux articles L. 8243-1 et L. 8243-2.

Les sanctions prévues en cas de non-respect des dispositions auxquelles renvoie l'article L. 8241-2, relatives aux opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif, sont applicables.

Sous-section 5 : Ateliers et chantiers d'insertion.

Article L5132-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat sont organisés par les employeurs figurant sur une liste.

Ils ont pour mission :

1° D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Article L5132-15-1

Les ateliers et chantiers d'insertion, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion , quel que soit leur statut juridique, durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Un décret définit les conditions dans lesquelles la dérogation à la durée hebdomadaire de travail minimale prévue au septième alinéa peut être accordée.

Sous-section 6 : Groupes économiques solidaires.

Article L5132-15-2

Afin de favoriser la coordination, la complémentarité et le développement économique du territoire et de garantir la continuité des parcours d'insertion, une personne morale de droit privé peut porter ou coordonner une ou plusieurs actions d'insertion telles que visées à la sous-section 1 de la présente section.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L5132-16

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5132-17, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment :

1° Les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et de contrôle des conventions conclues avec l'Etat et les modalités de leur suspension ou de leur dénonciation ;

2° Les conditions d'application de l'article L. 5132-3. Ce décret précise les modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement ainsi que les modalités des aides de l'Etat.

Article L5132-17

Un décret détermine la liste des employeurs habilités à mettre en œuvre les ateliers et chantiers d'insertion mentionnée à l'article L. 5132-15.

Chapitre III : Prime de retour à l'emploi et aide personnalisée de retour à l'emploi .

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Aide personnalisée de retour à l'emploi

Article L5133-8

Une aide personnalisée de retour à l'emploi peut être attribuée par l'organisme au sein duquel le référent mentionné à l'article L. 262-27 du code de l'action sociale et des familles a été désigné. Elle a pour objet de prendre en charge tout ou partie des coûts exposés par l'intéressé lorsqu'il débute ou reprend une activité professionnelle.

L'aide personnalisée de retour à l'emploi est incessible et insaisissable.

Article L5133-9

L'aide personnalisée de retour à l'emploi prévue est financée par le fonds national des solidarités actives mentionné au II de l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles.L'Etat répartit les crédits affectés à l'aide entre les organismes au sein desquels les référents mentionnés à l'article L. 262-27 du même code sont désignés.

Article L5133-10

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

Chapitre IV : Contrats de travail aidés

Section 1 : Contrat emploi-jeune

Sous-section 1 : Objet.

Article L5134-1

Le contrat emploi-jeune a pour objet de promouvoir le développement d'activités créatrices d'emplois pour les jeunes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale, notamment dans les domaines des activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité.

Il permet l'accès à l'emploi :

1° Des jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans révolus lors de leur embauche, y compris ceux qui sont titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi prévu à l'article L. 5134-20 et les personnes titulaires d'un contrat d'insertion par l'activité mentionné à l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Des personnes de moins de trente ans reconnues handicapées ou qui ne remplissent pas la condition d'activité antérieure ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5422-1.

Article L5134-2

Le contrat emploi-jeune donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'un des employeurs mentionnés à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le jeune bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

Sous-section 2 : Convention.

Article L5134-3

L'Etat conclut des conventions pluriannuelles avec :

1° Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

2° Les personnes morales de droit public autres que celles mentionnées au 1° ;

3° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

4° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;

5° Des groupements constitués sous la forme d'associations régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou par la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, de personnes morales mentionnées au présent article.

Article L5134-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les conventions ne peuvent s'appliquer aux services rendus aux personnes physiques à leur domicile mentionnés aux articles L. 7231-1 et L. 7232-1-2.

Toutefois, elles peuvent s'appliquer aux activités favorisant le développement et l'animation de services aux personnes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits.

Article L5134-5

Lorsque les conventions sont conclues avec une personne morale de droit public, elles ne peuvent s'appliquer qu'à des activités non assurées jusqu'alors par celle-ci.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent conclure ces conventions pour les emplois autres que ceux relevant de leurs compétences.

Article L5134-6

Les projets de développement d'activités présentés par les personnes morales de droit privé à but lucratif chargées de la gestion d'un service public ne peuvent faire l'objet d'une convention que si les activités proposées ne sont pas assurées à la date de la demande et entrent dans le cadre de la mission de service public qui leur a été confiée.

Article L5134-7

Le contenu et la durée des conventions, les conditions dans lesquelles leur exécution est suivie et contrôlée ainsi que les modalités de dénonciation de la convention en cas de non-respect de celle-ci sont déterminés par décret.

Article L5134-8

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, et les comités techniques sont informés sur les conventions conclues en application de la présente sous-section et saisis annuellement d'un rapport sur leur exécution.

Sous-section 3 : Contrat de travail

Paragraphe 1 : Dispositions communes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5134-9

Le contrat emploi-jeune est un contrat de travail de droit privé établi par écrit.

Il peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée en application du 1° de l'article L. 1242-3.

Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, à l'exclusion des établissements publics à caractère industriel et commercial, ne peuvent conclure que des contrats à durée déterminée.

Article L5134-10

Le contrat emploi-jeune ne peut être conclu par les services de l'Etat.

Article L5134-11

Le contrat emploi-jeune est conclu pour la durée légale du travail ou pour la durée collective inférieure applicable à l'organisme employeur.

Il peut être conclu à temps partiel, à condition que la durée du travail soit au moins égale à un mi-temps, et sur dérogation accordée par l'autorité administrative signataire de la convention, lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet.

Article L5134-12

Lorsqu'à l'issue du contrat emploi-jeune le contrat se poursuit, l'emploi pour lequel le contrat emploi-jeune a été conclu est intégré dans les grilles de classification des conventions ou accords collectifs dont relève l'activité lorsque ces conventions ou accords existent.

Article L5134-13

Le contrat de travail peut être suspendu à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur afin de lui permettre d'accomplir la période d'essai afférente à une offre d'emploi.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 2 : Dispositions particulières au contrat emploi-jeune à durée déterminée.

Article L5134-14

Lorsque le contrat emploi-jeune est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de soixante mois.

Il comporte une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

Article L5134-15

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat emploi-jeune à durée déterminée peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans ce dernier cas, les dispositions relatives à l'entretien préalable au licenciement, prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-4, L. 1233-11 à L. 1233-13 et L. 1233-38, et celles relatives au préavis, prévues à l'article L. 1234-1, sont applicables.

En outre, l'employeur qui décide de rompre le contrat pour une cause réelle et sérieuse notifie cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins d'un jour franc après la date fixée pour l'entretien préalable. La date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception fixe le point de départ du préavis.

Article L5134-16

Le salarié dont le contrat à durée déterminée est rompu par son employeur dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 5134-15 bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue. Le montant retenu pour le calcul de cette indemnité ne saurait cependant excéder celui qui aura été perçu par le salarié au titre des dix-huit derniers mois d'exécution de son contrat. Son taux est identique à celui prévu au deuxième alinéa de l'article L. 1243-8.

Article L5134-17

En cas de rupture avant terme du contrat à durée déterminée, l'employeur ne peut conclure, pour le même poste, un nouveau contrat à durée déterminée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5134-18

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la rupture du contrat emploi-jeune à durée déterminée prévues à l'article L. 5134-15 ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Il en est de même lorsque la rupture du contrat intervient suite à la dénonciation de la convention du fait de son non-respect par l'employeur.

Sous-section 4 : Aide financière.

Article L5134-19

Pour chaque poste de travail créé et occupé par une personne répondant aux conditions prévues par l'article L. 5134-1, l'Etat verse à l'organisme employeur une aide forfaitaire.

La convention prévoit les conditions dans lesquelles l'organisme employeur peut verser une rémunération supérieure au salaire minimum de croissance. L'Etat peut prendre en charge tout ou partie des coûts d'étude des projets mentionnés à l'article L. 5134-6.

Cette aide ne donne lieu à aucune charge fiscale.

Elle ne peut se cumuler, pour un même poste de travail, avec une autre aide de l'Etat à l'emploi, avec une exonération totale ou partielle des cotisations patronales de sécurité sociale ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations de sécurité sociale.

Elle ne peut être accordée lorsque l'embauche est en rapport avec la fin du contrat de travail d'un salarié, quel qu'en soit le motif.

L'employeur peut recevoir, pour la part de financement restant à sa charge, des cofinancements provenant notamment des collectivités territoriales, des établissements publics locaux ou territoriaux ainsi que de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé.

Un décret détermine les conditions d'attribution et de versement de l'aide de l'Etat.

Section 1-1 : Contrat unique d'insertion.

Article L5134-19-1

Le contrat unique d'insertion est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié dans les conditions prévues à la sous-section 3 des sections 2 et 5 du présent chapitre, au titre duquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle dans les conditions prévues à la sous-section 2 des mêmes sections 2 et 5. La décision d'attribution de cette aide est prise par :

1° Soit, pour le compte de l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 ou, selon des modalités fixées par décret, un des organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 ;

2° Soit le président du conseil départemental lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département ;

3° Soit, pour le compte de l'Etat, les recteurs d'académie pour les contrats mentionnés au I de l'article L. 5134-125.

Le montant de cette aide résulte d'un taux, fixé par l'autorité administrative, appliqué au salaire minimum de croissance.

Article L5134-19-2

Le président du conseil départemental peut déléguer tout ou partie de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou à tout autre organisme qu'il désigne à cet effet.

Article L5134-19-3

Le contrat unique d'insertion prend la forme :

1° Pour les employeurs du secteur non marchand mentionnés à l'article L. 5134-21, du contrat d'accompagnement dans l'emploi défini par la section 2 ;

2° Pour les employeurs du secteur marchand mentionnés à l'article L. 5134-66, du contrat initiative-emploi défini par la section 5.

Article L5134-19-4

Le président du conseil départemental signe, préalablement à l'attribution des aides à l'insertion professionnelle prévues à l'article L. 5134-19-1, une convention annuelle d'objectifs et de moyens avec l'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette convention fixe :

1° Le nombre prévisionnel d'aides à l'insertion professionnelle attribuées au titre de l'embauche, dans le cadre d'un contrat unique d'insertion, de bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département ;

2° Les modalités de financement des aides à l'insertion professionnelle et les taux d'aide applicables.

Lorsque le département participe au financement de l'aide, les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 5134-19-1 peuvent être majorés, en fonction des critères énoncés aux 1°, 2° et 4° des articles L. 5134-30 et L. 5134-72.

Lorsque l'aide est en totalité à la charge du département, le conseil départemental en fixe le taux sur la base des critères mentionnés aux articles L. 5134-30 et L. 5134-72, dans la limite du plafond prévu aux articles L. 5134-30-1 et L. 5134-72-1 ;

3° Les actions d'accompagnement et les autres actions ayant pour objet de favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat unique d'insertion.

A l'occasion de chaque renouvellement de la convention annuelle d'objectifs et de moyens, l'Etat et le département procèdent au réexamen de leur participation financière au financement du contrat unique d'insertion en tenant compte des résultats constatés en matière d'insertion durable des salariés embauchés dans ce cadre ainsi que des contraintes économiques qui pèsent sur certains territoires.

Article L5134-19-5

Le président du conseil départemental transmet à l'Etat, dans des conditions fixées par décret, toute information permettant le suivi du contrat unique d'insertion.

Section 2 : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Sous-section 1 : Objet.

Article L5134-20

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.

Sous-section 2 : Décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

Article L5134-21

Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants :

1° Les collectivités territoriales ;

2° Les autres personnes morales de droit public ;

3° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

4° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;

5° Les sociétés coopératives d'intérêt collectif.

Article L5134-21-1

La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre d'un contrat aidé antérieur.

Article L5134-21-2

Il ne peut être attribué d'aide à l'insertion professionnelle dans les cas suivants :

1° Lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'Etat ou par le président du conseil départemental . La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide ;

2° Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5134-22

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Article L5134-23

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut excéder le terme du contrat de travail.

L'attribution de l'aide peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

Article L5134-23-1

Il peut être dérogé, selon des modalités fixées par voie réglementaire, à la durée maximale pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle, soit lorsque celle-ci concerne un salarié âgé de cinquante ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou une personne reconnue travailleur handicapé, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Article L5134-23-2

La prolongation de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail au titre duquel l'aide est attribuée est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Sous-section 3 : Contrat de travail.

Article L5134-24

Le contrat de travail, associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 1242-3, soit à durée indéterminée. Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'Etat.

Article L5134-25

La durée du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à six mois, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements, prévues par l'article L. 1243-13, ne sont pas applicables.

Article L5134-25-1

Le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

A titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Article L5134-26

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5134-27

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

Article L5134-28

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

1° D'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ;

2° D'être embauché par un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ;

3° De suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

Article L5134-28-1

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Article L5134-29

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Sous-section 4 : Aide financière et exonérations.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5134-30

L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être modulée en fonction :

1° De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;

2° Des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;

3° Des conditions économiques locales ;

4° Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

Article L5134-30-1

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut excéder 95 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail. Elle n'est soumise à aucune charge fiscale.

Toutefois, pour les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-2, le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être porté jusqu'à 105 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail. (1)

Article L5134-30-2

Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle prévue à la sous-section 2 de la présente section a été attribuée pour le recrutement d'un salarié qui était, avant son embauche, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le département participe au financement de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-19-1. Cette participation est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée et en fonction de la majoration des taux prévue par la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-4.

Article L5134-31

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, sans qu'il soit fait application des dispositions de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale. Toutefois, les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède un montant fixé par décret ne donnent pas lieu à exonération ;

2° De la taxe sur les salaires ;

3° De la taxe d'apprentissage ;

4° Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Article L5134-32

L'Etat peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues à l'article L. 5134-22.

Article L5134-33

Les aides et les exonérations prévues par la présente sous-section ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

Sous-section 5 : Dispositions d'application.

Article L5134-34

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section.

Section 4 : Contrat jeune en entreprise

Sous-section 1 : Objet.

Article L5134-54

Le contrat jeune en entreprise a pour objet de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et à la

qualification professionnelle.

Il est ouvert aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ainsi qu'aux jeunes titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale défini à l'article L. 5131-4.

Le contrat jeune en entreprise donne lieu :

1° A la conclusion d'un contrat de travail, dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;

2° A l'attribution d'une aide de l'Etat dans les conditions prévues à la sous-section 3.

Sous-section 2 : Contrat de travail.

Article L5134-55

Le contrat jeune en entreprise est un contrat à durée indéterminée.

Il peut être à temps partiel.

Article L5134-56

La durée du travail stipulée au contrat de travail est au moins égale à la moitié de la durée du travail de l'établissement.

Article L5134-57

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-1, le contrat jeune en entreprise peut être rompu sans préavis, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

1° D'être embauché dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;

2° De suivre l'une des action de formation professionnelle continue mentionnées à l'article L. 6313-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Aide de l'Etat.

Article L5134-58

Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance prévue à l'article L. 5422-13, à l'exception des particuliers, bénéficient pour chaque contrat jeune en entreprise d'une aide de l'Etat.

Les employeurs de pêche maritime bénéficient également de cette aide.

Article L5134-59

L'aide de l'Etat peut être cumulée avec les réductions et les allégements de cotisations prévus aux articles L. 241-6-4 et L. 241-13 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'article L. 241-13 du même code tel que visé par l'article L. 741-4 du code rural et de la pêche maritime et à l'article L. 741-5 du même code.

Elle ne peut être cumulée avec une autre aide à l'emploi attribuée par l'Etat. Toutefois, les employeurs embauchant des jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée peuvent bénéficier de cette aide.

Article L5134-60

Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30, les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-58 au titre de ces indemnités.

Cette aide ne peut être calculée par référence aux cotisations et contributions sociales patronales de toutes natures dues au titre de ces indemnités par ces caisses de congés payés.

Sous-section 4 : Mise en oeuvre et gestion du dispositif.

Article L5134-61

L'Etat peut confier la gestion de l'aide au contrat jeune en entreprise à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou à toute autre personne morale de droit public.

Article L5134-62

Une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés mentionnés à l'article L. 5134-54 bénéficient d'un accompagnement et d'un bilan de compétences.

Sous-section 5 : Dispositions d'application.

Article L5134-63

Un décret détermine :

1° Les montants et les modalités de versement de l'aide de l'Etat et, le cas échéant, les conditions spécifiques dans lesquelles les employeurs embauchant des jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée peuvent en bénéficier ;

2° Les modalités selon lesquelles, compte tenu des adaptations nécessaires, les employeurs affiliés aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30 peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat au titre des indemnités de congés.

Article L5134-64

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5134-63, un décret en Conseil d'Etat détermine les autres conditions d'application de la présente section.

Section 5 : Contrat initiative-emploi

Sous-section 1 : Objet.

Article L5134-65

Le contrat initiative-emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne peuvent être mentionnées dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle ; elles sont menées dans le cadre défini à l'article L. 6312-1.

Sous-section 2 : Décision d'attribution de l'aide à l'insertion

professionnelle.

Article L5134-66

Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants :

1° Les employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 et aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 ;

2° Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1 ;

3° Les employeurs de pêche maritime non couverts par l'article L. 5422-13, les 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et l'article L. 1253-1.

Article L5134-66-1

La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre d'un contrat aidé antérieur.

Article L5134-67

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles aux aides attribuées au titre d'un contrat initiative-emploi.

Article L5134-67-1

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du contrat initiative-emploi ne peut excéder le terme du contrat de travail.

L'attribution de l'aide peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

Il peut être dérogé, selon des modalités fixées par voie réglementaire, à la durée maximale pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle, soit lorsque celle-ci concerne un salarié âgé de cinquante ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou une personne reconnue travailleur handicapé, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5134-67-2

La prolongation de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail au titre duquel l'aide est attribuée est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Article L5134-68

Il ne peut être attribué d'aide à l'insertion professionnelle dans les cas suivants :

1° Lorsque l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'embauche ;

2° Lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide peut être retirée par l'Etat ou par le président du conseil départemental . La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues ;

3° Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Sous-section 3 : Contrat de travail.

Article L5134-69

Le contrat initiative-emploi est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée les règles de renouvellement prévues à l'article L. 1243-13 ne sont pas applicables.

Article L5134-69-1

Le contrat de travail associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat initiative-emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Article L5134-69-2

La durée du contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à six mois, ou trois mois pour les

personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Article L5134-70

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant le terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat initiative emploi peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

1° D'être embauché par un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ;

2° D'être embauché par un contrat à durée indéterminée ;

3° De suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1.

Article L5134-70-1

La durée hebdomadaire du travail d'un salarié titulaire d'un contrat de travail associé à une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à vingt heures.

Article L5134-70-2

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat initiative-emploi.

Article L5134-71

Le contrat initiative-emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Sous-section 4 : Aide financière.

Article L5134-72

L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat initiative-emploi peut être modulée en fonction :

1° De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;

2° Des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;

3° Des conditions économiques locales ;

4° Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

Article L5134-72-1

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat initiative-emploi ne peut excéder 47 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

Article L5134-72-2

Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle a été attribuée pour le recrutement d'un salarié qui était, avant son recrutement, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le département participe au financement de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-19-1. Cette participation est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée et en fonction de la majoration des taux prévue par la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-4.

Sous-section 5 : Dispositions d'application.

Article L5134-73

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section.

Section 7 : Contrat relatif aux activités d'adultes-relais

Sous-section 1 : Objet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5134-100

Le contrat relatif aux activités d'adultes-relais a pour objet d'améliorer, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les autres territoires prioritaires des contrats de ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs.

Il donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'employeur dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

Sous-section 2 : Convention.

Article L5134-101

L'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais avec :

1° Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics ;

2° Les établissements publics locaux d'enseignement ;

3° Les établissements publics de santé ;

4° Les offices publics d'habitations à loyer modéré et les offices publics d'aménagement et de construction ;

5° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Contrat de travail.

Article L5134-102

Le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être conclu avec des personnes âgées d'au moins trente ans, sans emploi ou bénéficiant, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, soit d'un contrat d'avenir et résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

Article L5134-103

Le contrat relatif à des activités d'adultes-relais est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans la limite d'une durée de trois ans renouvelable une fois.

Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L. 5134-101, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux, ne peuvent conclure que des contrats de travail à durée déterminée dans les conditions mentionnées à la présente section.

Le contrat à durée déterminée comporte une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

Article L5134-104

Sans préjudice des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2, le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être rompu, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de leur exécution, à l'initiative du salarié, sous réserve du respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans ce dernier cas, les dispositions relatives à l'entretien préalable au licenciement, prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-4, L. 1233-11 à L. 1233-13 et L. 1233-38, et celles relatives au préavis, prévues à l'article L. 1234-1, sont applicables.

Article L5134-105

L'employeur qui décide de rompre le contrat du salarié pour une cause réelle et sérieuse notifie cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins de deux jours francs après la date fixée pour l'entretien préalable. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5134-106

Le salarié dont le contrat est rompu par son employeur dans les conditions prévues à l'article L. 5134-104 bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue.

Le montant retenu pour le calcul de cette indemnité ne peut cependant excéder le montant perçu par le salarié au titre des dix-huit derniers mois d'exécution de son contrat de travail. Son taux est identique à celui de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Article L5134-107

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-2, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée prévues par la présente sous-section ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Il en est de même lorsque la rupture du contrat intervient suite au non-respect de la convention mentionnée à l'article L. 5134-101 ayant entraîné sa dénonciation.

Sous-section 4 : Aide financière.

Article L5134-108

Les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-101 bénéficient d'une aide financière de l'Etat.

Cette aide n'est pas imposable pour les personnes non assujetties à l'impôt sur les sociétés.

Cette aide ne peut être cumulée avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

Sous-section 5 : Dispositions d'application.

Article L5134-109

Un décret détermine les conditions d'application de la présente section.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 8 : Emploi d'avenir

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article L5134-110

I. # L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat de travail soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et remplissant ces mêmes conditions peuvent accéder à un emploi d'avenir lorsqu'elles sont âgées de moins de trente ans.

II. # L'emploi d'avenir est destiné en priorité aux jeunes mentionnés au I qui résident soit dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou les zones de revitalisation rurale au sens de l'article 1465 A du code général des impôts, soit dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article L5134-111

L'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée aux employeurs suivants :

1° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

2° Les collectivités territoriales et leurs groupements ;

3° Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat ;

4° Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1 ;

5° Les structures d'insertion par l'activité économique mentionnées à l'article L. 5132-4 ;

6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;

7° Les sociétés coopératives d'intérêt collectif.

Par exception, lorsqu'ils ne relèvent pas d'une des catégories mentionnées aux 1° à 7° du présent article, les employeurs relevant de l'article L. 5422-13 et des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 sont éligibles à l'aide relative aux emplois d'avenir s'ils remplissent les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat relatives à leur secteur d'activité et au parcours d'insertion et de qualification proposé au futur bénéficiaire.

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide attribuée au titre d'un emploi d'avenir.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour être éligible à une aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

Article L5134-112

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme, selon le cas, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par la section 2 du présent chapitre ou d'un contrat initiative-emploi régi par la section 5 du même chapitre. Les dispositions relatives à ces contrats s'appliquent à l'emploi d'avenir, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section.

Un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire d'un emploi d'avenir est assuré pendant le temps de travail par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 ou au 1° bis de l'article L. 5311-4 ou par la personne mentionnée au 2° de l'article L. 5134-19-1. Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir est notamment réalisé deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir.

Sous-section 2 : Aide à l'insertion professionnelle

Article L5134-113

L'aide relative à l'emploi d'avenir est accordée pour une durée minimale de douze mois et pour une durée maximale de trente-six mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

Lorsque l'aide a été initialement accordée pour une durée inférieure à trente-six mois, elle peut être prolongée jusqu'à cette durée maximale.

A titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, une prolongation de l'aide au-delà de la durée maximale de trente-six mois peut être autorisée par les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1. La durée de la prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Article L5134-114

L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Ces engagements portent obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir. Ils précisent les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'Etat.

La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle mentionnée à l'article L.

5134-113 est subordonnée au contrôle du respect par l'employeur des engagements qu'il avait souscrits au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir.

Sous-section 3 : Contrat de travail

Article L5134-115

Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de trente-six mois.

En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une durée inférieure, qui ne peut être inférieure à douze mois.

S'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à trente-six mois, il peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1243-1, il peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure prévue à l'article L. 1232-2.

Dans le cas prévu au dernier alinéa de l'article L. 5134-113, les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1 peuvent autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée.

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-19.

Article L5134-116

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps plein.

Toutefois, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel, avec l'accord du salarié, après autorisation des personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1. Elle ne peut alors être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein. Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat ainsi que la demande associée peuvent être modifiés en ce sens avec l'accord des personnes mentionnées aux mêmes 1° et 2°.

Sous-section 4 : Reconnaissance des compétences acquises

Article L5134-117

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de

formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L. 6411-1. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir.

A l'issue de son emploi d'avenir, le bénéficiaire qui souhaite aboutir dans son parcours d'accès à la qualification peut prétendre aux contrats de travail mentionnés au livre II et au chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie ainsi qu'aux actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1, selon des modalités définies dans le cadre d'une concertation annuelle du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Sous-section 5 : Dispositions d'application

Article L5134-118

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section, notamment les niveaux de qualification et les critères d'appréciation des difficultés particulières d'accès à l'emploi mentionnés au I de l'article L. 5134-110, qui peuvent différer selon que les jeunes résident ou non dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des zones de revitalisation rurale ou dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

A titre exceptionnel, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les zones de revitalisation rurale, les jeunes ayant engagé des études supérieures et confrontés à des difficultés particulières d'insertion professionnelle peuvent être recrutés en emploi d'avenir, sur décision de l'autorité administrative compétente.

Article L5134-119

Les autres textes encadrant la mise en œuvre des emplois d'avenir comportent :

1° Des mesures de nature à favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes par secteur d'activité ;

2° Des dispositions particulières applicables aux emplois d'avenir créés dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées ou aux personnes âgées dépendantes, de nature à favoriser l'amélioration de la qualité de vie de ces personnes ;

3° Les adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation particulière des collectivités territoriales d'outre-mer entrant dans son champ d'application.

Section 9 : Emploi d'avenir professeur

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article L5134-120

I. # Pour faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles peuvent proposer des emplois d'avenir professeur.

II. # L'emploi d'avenir professeur est destiné à des étudiants titulaires de bourses de l'enseignement supérieur relevant du chapitre Ier du titre II du livre VIII de la troisième partie du code de l'éducation inscrits en deuxième année de licence ou, le cas échéant, en troisième année de licence ou en première année de master dans un établissement d'enseignement supérieur, âgés de vingt-cinq ans au plus et se destinant aux métiers du professorat. La limite d'âge est portée à trente ans lorsque l'étudiant présente un handicap reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

III. # Les étudiants mentionnés au II bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois d'avenir professeur lorsqu'ils effectuent leurs études dans une académie ou dans une discipline connaissant des besoins particuliers de recrutement et qu'ils justifient :

1° Soit d'avoir résidé pendant une durée minimale dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, dans une zone de revitalisation rurale au sens de l'article 1465 A du code général des impôts, dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

2° Soit d'avoir effectué pendant une durée minimale leurs études secondaires dans un établissement situé dans l'une de ces zones ou relevant de l'éducation prioritaire.

Les durées minimales mentionnées aux 1° et 2° du présent III sont fixées par décret.

Article L5134-121

Les bénéficiaires des emplois d'avenir professeur sont recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement ou les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles, après avis d'une commission chargée de vérifier leur aptitude. Lorsqu'ils sont recrutés par un établissement public local d'enseignement, ils peuvent exercer leurs fonctions dans les conditions fixées au second alinéa de l'article L. 421-10 du code de l'éducation.

Sous-section 2 : Aide à la formation et à l'insertion professionnelle

Article L5134-122

Les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles qui concluent des contrats pour le recrutement d'un étudiant au titre d'un emploi d'avenir professeur bénéficient d'une aide financière et des exonérations déterminées dans les conditions prévues à la sous-section 4 de la section 2 du présent chapitre.

Article L5134-123

La demande d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle décrit le contenu du poste proposé, sa position dans l'organisation de l'établissement d'affectation ainsi que les compétences dont

l'acquisition est visée pendant la durée du contrat. Elle mentionne obligatoirement la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant concerné et le ou les concours de recrutement d'enseignants du premier ou du second degré organisés par l'Etat auxquels il se destine. L'étudiant bénéficie d'un tutorat au sein de l'établissement dans lequel il exerce son activité. Les modalités d'organisation du tutorat sont fixées par décret.

Article L5134-124

L'aide définie à l'article L. 5134-123 est accordée pour une durée de douze mois, renouvelable chaque année, dans la limite d'une durée totale de trente-six mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

Sous-section 3 : Contrat de travail

Article L5134-125

I. # Le contrat associé à un emploi d'avenir professeur est conclu, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section, sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par la section 2 du présent chapitre.

II. # Le contrat associé à un emploi d'avenir professeur est conclu pour une durée de douze mois, renouvelable s'il y a lieu, dans la limite d'une durée totale de trente-six mois, en vue d'exercer une activité d'appui éducatif compatible, pour l'étudiant bénéficiaire, avec la poursuite de ses études universitaires et la préparation aux concours.

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur s'engage à poursuivre sa formation dans un établissement d'enseignement supérieur et à se présenter à un des concours de recrutement d'enseignants du premier ou du second degré organisés par l'Etat. En cas de réussite au concours, le contrat prend fin de plein droit, avant son échéance normale, à la date de nomination dans des fonctions d'enseignement.

Article L5134-126

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur effectue une durée hebdomadaire de travail adaptée à la poursuite de ses études et à la préparation des concours auxquels il se destine. Le contrat de travail mentionne la durée de travail moyenne hebdomadaire, qui ne peut excéder la moitié de la durée fixée à l'article L. 3121-10.

Le contrat de travail peut prévoir que la durée hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat.

Article L5134-127

La rémunération versée au titre d'un emploi d'avenir professeur est cumulable avec les bourses de l'enseignement supérieur dont l'intéressé peut par ailleurs être titulaire.

A sa demande, le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur se voit délivrer une attestation d'expérience professionnelle.

Sous-section 4 : Dispositions applicables aux établissements

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'enseignement privés ayant passé un contrat avec l'Etat

Article L5134-128

Les sous-sections 1 à 3 de la présente section sont applicables aux établissements d'enseignement privés mentionnés aux articles L. 442-5 et L. 442-12 du code de l'éducation et à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime, sous réserve des adaptations nécessaires fixées, le cas échéant, par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 5 : Dispositions d'application

Article L5134-129

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section.

Chapitre V : Périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Article L5135-1

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ont pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi :

1° Soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;

2° Soit de confirmer un projet professionnel ;

3° Soit d'initier une démarche de recrutement.

Article L5135-2

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, sous réserve d'être prescrites par l'un des organismes suivants :

1° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

2° Les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 ;

3° Les organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 ;

4° Les organismes mentionnés au 2° du même article L. 5311-4 ;

5° Les organismes employant ou accompagnant des bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel, lorsqu'ils sont liés à l'un des organismes mentionnés aux 1° à 3° du présent article par une convention leur ouvrant la possibilité de prescrire ces périodes dans des conditions définies par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5135-3

Le bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel conserve le régime d'indemnisation et le statut dont il bénéficiait avant cette période. Il n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation en milieu professionnel.

Il a accès dans la structure d'accueil aux moyens de transport et aux installations collectifs dont bénéficient les salariés.

Lorsqu'il est salarié, le bénéficiaire retrouve son poste de travail à l'issue de cette période.

Article L5135-4

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel, l'organisme prescripteur de la mesure mentionné à l'article L. 5135-2 et la structure d'accompagnement, lorsqu'elle est distincte de l'organisme prescripteur. Un décret détermine les modalités de conclusion de cette convention et son contenu.

Article L5135-5

Une période de mise en situation en milieu professionnel dans une même structure ne peut être supérieure à une durée définie par décret.

Article L5135-6

La personne effectuant une période de mise en situation en milieu professionnel suit les règles applicables aux salariés de la structure dans laquelle s'effectue la mise en situation pour ce qui a trait :

1° Aux durées quotidienne et hebdomadaire de présence ;

2° A la présence de nuit ;

3° Au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;

4° A la santé et à la sécurité au travail.

Article L5135-7

Aucune convention de mise en situation en milieu professionnel ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Article L5135-8

Le bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel bénéficie des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1, dans les mêmes conditions que les salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre VI : Dispositions pénales.

TITRE IV : AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Chapitre Ier : Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Section 1 : Exonération de charges sociales.

Article L5141-1

Peuvent bénéficier des exonérations de charges sociales prévues à l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale, lorsqu'elles créent ou reprennent une activité économique, industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, ou entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée :

1° Les demandeurs d'emploi indemnisés ;

2° Les demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 six mois au cours des dix-huit derniers mois ;

3° Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ou du revenu de solidarité active ;

4° Les personnes remplissant les conditions pour bénéficier du contrat emploi-jeune ;

5° Les personnes bénéficiant du contrat emploi-jeune dont le contrat se trouve rompu avant le terme de l'aide prévue à ce même article ;

6° Les personnes salariées ou les personnes licenciées d'une entreprise soumise à l'une des procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires prévues aux titres II, III et IV du livre VI du code de commerce qui reprennent tout ou partie de cette entreprise dès lors qu'elles s'engagent à investir en capital la totalité des aides et à réunir des apports complémentaires en capital au moins égaux à la moitié des aides accordées ;

7° Les personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise mentionné à l'article L. 127-1 du code de commerce, sous réserve qu'elles remplissent l'une des conditions prévues aux 1° à 6° à la date de conclusion de ce contrat ;

8° Les personnes physiques créant une entreprise implantée au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville ;

9° Les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité mentionné à l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Avance remboursable.

Article L5141-2

Les personnes remplissant l'une des conditions mentionnées aux 3° à 7° de l'article L. 5141-1 ainsi que les personnes de cinquante ans et plus inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat.

La décision d'attribution de cette aide emporte décision d'attribution des droits mentionnés à l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale.

Section 3 : Maintien d'allocations.

Article L5141-3

Les personnes admises au bénéfice de l'article L. 5141-1 et qui perçoivent l'allocation de solidarité spécifique ou l'allocation veuvage prévue à l'article L. 356-1 du code de la sécurité sociale reçoivent une aide de l'Etat, attribuée pour une durée courant à compter de la date de création ou de reprise d'une entreprise.

Article L5141-4

Les personnes admises au bénéfice des dispositions de l'article L. 5141-1 et qui perçoivent l'allocation d'insertion ou l'allocation de veuvage ont droit au maintien du versement de leur allocation dans des conditions prévues par décret.

Section 4 : Financement d'actions de conseil, de formation et d'accompagnement.

Article L5141-5

L'Etat peut, par convention, participer au financement d'actions d'accompagnement et de conseil organisées avant la création ou la reprise d'une entreprise et pendant les trois années suivantes. Ces actions peuvent bénéficier à des personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi, pour lesquelles la création ou la reprise d'entreprise est un moyen d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les régions peuvent contribuer à la mise en place d'une ingénierie dans le cadre de l'aide à la création ou la reprise d'entreprise prévue par le présent chapitre.

Section 5 : Dispositions d'application.

Article L5141-6

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles la décision d'attribution des aides peut être déléguée à des organismes habilités par l'Etat.

Chapitre II : Contrat d'appui au projet d'entreprise.

Article L5142-1

La personne physique liée par un contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique, dans les conditions prévues à l'article L. 127-1 du code de commerce, bénéficie des dispositions de la quatrième partie relative à la santé et à la sécurité au travail, à l'exclusion de celles figurant au titre IV du livre VII, ainsi que des dispositions du titre II du livre IV relatives aux garanties de ressources du travailleur privé d'emploi. Cette personne bénéficie également des dispositions du code de la sécurité sociale prévues aux articles L. 311-3 et L. 412-8.

Les obligations mises à la charge de l'employeur par les dispositions mentionnées au premier alinéa incombent à la personne morale responsable de l'appui qui a conclu le contrat prévu aux articles L. 127-1 à L. 127-7 du code de commerce.

Article L5142-2

Les aides de l'Etat et des collectivités publiques peuvent être mobilisées au bénéfice de l'appui et de la préparation à la création ou la reprise d'une activité économique défini à l'article L. 127-1 du code de commerce.

Article L5142-3

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent chapitre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Chapitre Ier : Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Article L5211-1

Le reclassement des travailleurs handicapés comporte :

1° La réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un ré-entraînement à l'effort ;

2° L'orientation ;

3° La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un ré-entraînement scolaire ;

4° Le placement.

Article L5211-2

La région est chargée, dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2, de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées.

Elle définit et met en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées en concertation avec :

1° L'Etat ;

2° Le service public de l'emploi ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés ;

4° Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

5° (Abrogé)

6° Les organismes de protection sociale ;

7° Les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées.

Article L5211-3

Le programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées a pour objectif de répondre à leurs besoins de développement de compétences afin de faciliter leur insertion professionnelle.

Il recense et quantifie les besoins en s'appuyant sur le diagnostic intégré dans le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés défini à l'article L. 5211-5 et l'analyse contenue dans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles défini au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

Il favorise l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la coordination entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

Il est soumis pour avis au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Les établissements et services sociaux et médico-sociaux de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle mentionnés au b du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles participent au service public régional de la formation professionnelle dans le cadre du programme régional.

Article L5211-4

Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret.

Article L5211-5

Tous les cinq ans, le service public de l'emploi élabore, sous l'autorité du représentant de l'Etat dans la région, un plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés. Ce plan, coordonné avec le programme régional défini à l'article L. 5211-3, comprend :

1° Un diagnostic régional englobant les diagnostics locaux établis avec la collaboration des référents pour l'insertion professionnelle des maisons départementales des personnes handicapées ;

2° Un plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés comportant des axes d'intervention et des objectifs précis ;

3° Des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation des actions menées au niveau régional.

Les conventions prévues à l'article L. 6123-4 contribuent à mettre en œuvre ce plan.

Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Section 1 : Champ d'application.

Article L5212-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

Section 2 : Obligation d'emploi.

Article L5212-2

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

Article L5212-3

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

Article L5212-4

Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un

délai déterminé par décret qui ne peut excéder trois ans.

Article L5212-5

L'employeur adresse une déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 qui assure la gestion de cette déclaration dans des conditions fixées par décret.

Il justifie également qu'il s'est, le cas échéant, acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

Section 3 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation

Sous-section 1 : Mise en oeuvre partielle.

Article L5212-6

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec :

1° Soit des entreprises adaptées ;

2° Soit des centres de distribution de travail à domicile ;

3° Soit des établissements ou services d'aide par le travail.

Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces ateliers, centres, établissements ou services.

Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.

Article L5212-7

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour

tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage.

Sous-section 2 : Mise en oeuvre par application d'un accord.

Article L5212-8

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Sous-section 3 : Mise en oeuvre par le versement d'une contribution annuelle.

Article L5212-9

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 5214-1 une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, notamment ceux pour lesquels l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article L5212-10

Les modalités de calcul de la contribution annuelle, qui ne peut excéder la limite de 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé, sont déterminées par décret.

Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat prévu à l'article L. 5212-6 d'un montant supérieur à un montant fixé par décret ou n'appliquent aucun accord collectif mentionné à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée, dans des conditions définies par décret, à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5212-11

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise, l'abondement du compte personnel de formation au bénéfice des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.

Sous-section 4 : Sanction administrative.

Article L5212-12

Lorsqu'ils ne satisfont à aucune des obligations définies aux articles L. 5212-2 et L. 5212-6 à L. 5212-11, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par le second alinéa de l'article L. 5212-10, majoré de 25 %.

Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sous-section 1 : Catégories de bénéficiaires.

Article L5212-13

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sous-section 2 : Calcul du nombre de bénéficiaires.

Article L5212-14

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;

- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.

Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Article L5212-15

Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en

compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Section 5 : Actions en justice.

Article L5212-16

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions de ce même chapitre, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Section 6 : Dispositions d'application.

Article L5212-17

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles l'accord collectif prévu à l'article L. 5212-8 est agréé par l'autorité administrative.

Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

Section 1 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article L5213-1

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Article L5213-2

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des

personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle.L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Section 2 : Réadaptation, rééducation et formation professionnelle.

Article L5213-3

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

Article L5213-4

Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle et prévues par le titre IV du livre III de la sixième partie, sous réserve d'adaptations à leur situation particulière.

En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes destinées à faciliter son reclassement dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Ces primes ne se cumulent pas avec les primes de même nature dont le travailleur handicapé pourrait bénéficier au titre de la législation dont il relève.

Article L5213-5

Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.

Section 3 : Orientation en milieu professionnel

Sous-section 1 : Droits et garanties des travailleurs handicapés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5213-6

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

Article L5213-7

Le salaire des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Article L5213-8

Les travailleurs handicapés embauchés en application des dispositions du chapitre II ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, ces statuts ou conventions collectives peuvent prévoir des dérogations aux dispositions mentionnées au premier alinéa.

Dans le cas d'accident ou de maladie autre que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier des avantages spéciaux dès leur embauche dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux mentionnés au premier alinéa à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

Article L5213-9

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est

doublée pour les bénéficiaires du chapitre II, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

Sous-section 2 : Aides financières.

Article L5213-10

L'Etat peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à tout employeur soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées.

Cette aide peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

Article L5213-11

Pour l'application des dispositions de l'article L. 5213-7 relatives au salaire du travailleur handicapé, une aide financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés peut être attribuée sur décision de l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Cette aide, demandée par l'employeur, peut être allouée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires.

Elle ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution prévue pour l'embauche d'un travailleur mentionnée à l'article L. 5212-9.

Article L5213-12

Les travailleurs handicapés qui font le choix d'exercer une activité professionnelle non salariée peuvent bénéficier d'une aide du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés lorsque, du fait de leur handicap, leur productivité se trouve notoirement diminuée.

Sous-section 3 : Entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5213-13

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés, notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont constitués en personnes morales distinctes.

Leurs effectifs de production comportent au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et qui soit sont recrutés sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé, soit répondent aux critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile permettent à ces salariés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Grâce à l'accompagnement spécifique qu'ils leur proposent, ils favorisent la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Ils concluent avec l'autorité administrative un contrat d'objectif triennal valant agrément.

Article L5213-14

Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs handicapés salariés des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile.

Article L5213-15

Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 3231-1 et suivants.

Le travailleur en entreprise adaptée bénéficie en outre des dispositions prévues au livre III de la troisième partie relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

Article L5213-16

Un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent être mis à la disposition provisoire d'un autre employeur dans des conditions prévues par l'article L. 8241-2 et suivant des modalités précisées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5213-17

En cas de départ volontaire vers l'entreprise ordinaire, le salarié handicapé démissionnaire bénéficie, au cas où il souhaiterait réintégrer l'entreprise adaptée, d'une priorité d'embauche dont les modalités sont déterminées par décret.

Article L5213-18

Bénéficient de l'ensemble des dispositifs prévus au livre Ier, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail.

Toutefois, le bénéfice de ces dispositifs ne peut se cumuler, pour un même poste, ni avec l'aide au poste mentionnée à l'article L. 5213-19, ni avec aucune aide spécifique portant sur le même objet.

Article L5213-19

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile perçoivent pour chaque travailleur handicapé employé, dès lors que celui-ci remplit les conditions mentionnées à l'article L. 5213-13, une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat, dans la limite d'un effectif de référence fixé annuellement par la loi de finances.

En outre, compte tenu des surcoûts résultant de l'emploi majoritaire de ces travailleurs handicapés, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile reçoivent de l'Etat une subvention spécifique, destinée notamment au suivi social, à l'accompagnement et à la formation spécifiques de la personne handicapée, pour favoriser son adaptation à son poste de travail.

Les modalités d'attribution de l'aide au poste et de la subvention spécifique sont précisées par décret.

Section 4 : Autres orientations.

Article L5213-20

Les personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées s'avère impossible peuvent être admises dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Section 5 : Actions en justice.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5213-21

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions des articles L. 5213-7 et L. 5213-9 à L. 5213-12, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Section 6 : Dispositions d'application.

Article L5213-22

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Institutions et organismes concourant à l'insertion professionnelle des handicapés

Section 1 A : Pilotage des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Article L5214-1 A

L'Etat assure le pilotage de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Il fixe, en lien avec le service public de l'emploi, les régions chargées du service public régional de la formation professionnelle, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, les objectifs et priorités de cette politique.

Article L5214-1 B

Une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens est conclue entre l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Cette convention prévoit :

1° Les modalités de mise en œuvre par les parties à la convention des objectifs et priorités fixés en faveur de l'emploi des personnes handicapées ;

2° Les services rendus aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi et aux employeurs privés et publics qui souhaitent recruter des personnes handicapées ;

3° Les modalités de mise en œuvre de l'activité de placement et les conditions du recours aux organismes de placement spécialisés mentionnés à l'article L. 5214-3-1, en tenant compte de la spécificité des publics pris en charge ;

4° Les actions, prestations, aides ou moyens mis à disposition du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa du présent article ;

5° Les modalités du partenariat que les maisons départementales des personnes handicapées mettent en place avec le service public de l'emploi, l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa et les moyens qui leur sont alloués dans ce cadre pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'évaluation et d'orientation professionnelles ;

6° Les conditions dans lesquelles un comité de suivi, composé des représentants des parties à la convention, assure l'évaluation des actions dont elle prévoit la mise en œuvre.

Avant sa signature, la convention est transmise pour avis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Pour son application, la convention fait l'objet de déclinaisons régionales associant les maisons départementales des personnes handicapées et l'ensemble des acteurs concourant à l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. Les organismes de placement spécialisés sont consultés pour avis. Ces conventions régionales s'appuient sur les plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Section 1 : Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Article L5214-1

Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés a pour objet d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail.

La gestion de ce fonds est confiée à une association administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées ainsi que par des personnalités qualifiées.

Les statuts de l'association sont agréés par l'autorité administrative.

Article L5214-2

Une convention d'objectifs est conclue, tous les trois ans, entre l'Etat et l'association chargée de la

gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Article L5214-3

Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Elles sont affectées notamment :

1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;

2° A des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle ;

3° Au financement de tout ou partie des actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés.

Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

Section 1 bis : Organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Article L5214-3-1

Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa.

Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention.

Section 2 : Actions en justice.

Article L5214-4

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions de ce même chapitre, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L5214-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment :

1° (Abrogé) ;

2° Les modalités du contrôle de la répartition et de l'utilisation des contributions versées au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L5215-1

En cas de méconnaissance des dispositions de l'article L. 5213-5 relatives au réentraînement au travail et à la rééducation professionnelle des malades et blessés, les dispositions des articles L. 4741-4, L. 4741-5 et L. 4741-12 sont applicables.

TITRE II : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Chapitre Ier : Emploi d'un salarié étranger

Section 1 : Accords internationaux.

Article L5221-1

Les dispositions du présent titre sont applicables, sous réserve de celles des traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés, et notamment des traités instituant les communautés européennes ainsi que de celles des actes des autorités de ces communautés pris pour l'application de ces traités.

Section 2 : Introduction d'un travailleur étranger.

Article L5221-2

Pour entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée, l'étranger présente :

1° Les documents et visas exigés par les conventions internationales et les règlements en vigueur ;

2° Un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail.

Article L5221-3

L'étranger qui souhaite entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée et qui manifeste la volonté de s'y installer durablement atteste d'une connaissance suffisante de la langue française sanctionnée par une validation des acquis de l'expérience ou s'engage à l'acquérir après son installation en France.

Article L5221-4

Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service s'effectue hors du territoire français.

Section 3 : Conditions d'exercice d'une activité salariée.

Article L5221-5

Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail mentionnée au 2° de l'article L. 5221-2.

L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un certificat médical dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation.

Article L5221-6

La délivrance d'un titre de séjour ouvre droit, dans les conditions fixées aux chapitres III à VI du titre Ier du livre III du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, à l'exercice d'une activité professionnelle salariée.

Article L5221-7

L'autorisation de travail peut être limitée à certaines activités professionnelles ou zones géographiques.

L'autorisation délivrée en France métropolitaine ne confère de droits qu'en France métropolitaine.

Pour l'instruction de la demande d'autorisation de travail, l'autorité administrative peut échanger tous renseignements et documents relatifs à cette demande avec les organismes concourant au service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 5311-2, avec les organismes gérant un régime de protection sociale, avec l'établissement mentionné à l'article L. 767-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'avec les caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30.

Article L5221-8

L'employeur s'assure auprès des administrations territorialement compétentes de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Article L5221-9

L'embauche d'un salarié étranger titulaire de la carte de séjour temporaire prévue à l'article L. 313-7 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès de l'autorité administrative.

Article L5221-11

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 5221-3 et L. 5221-5 à L. 5221-8.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre II : Interdictions.

Article L5222-1

Il est interdit, sous réserve des dispositions de l'article L. 7121-18 de se faire remettre ou tenter de se faire remettre, de manière occasionnelle ou renouvelée, des fonds, des valeurs ou des biens mobiliers en vue ou à l'occasion de l'introduction en France d'un travailleur étranger ou de son embauche.

Article L5222-2

Il est interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l' Office français de l'immigration et de l'intégration ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues, sous quelque dénomination que ce soit, à l'occasion de son embauche.

Chapitre III : Office français de l'immigration et de l'intégration

Section 1 : Missions et exercice des missions.

Article L5223-1

L' Office français de l'immigration et de l'intégration est chargé, sur l'ensemble du territoire, du service public de l'accueil des étrangers titulaires, pour la première fois, d'un titre les autorisant à séjourner durablement en France.

Il a également pour mission de participer à toutes actions administratives, sanitaires et sociales relatives :

1° A l'entrée et au séjour d'une durée inférieure ou égale à trois mois des étrangers ;

2° A l'accueil des demandeurs d'asile ;

3° A l'introduction en France, au titre du regroupement familial, du mariage avec un Français ou en vue d'y effectuer un travail salarié, d'étrangers ressortissants de pays tiers à l'Union européenne ;

4° Au contrôle médical des étrangers admis à séjourner en France pour une durée supérieure à trois mois ;

5° Au retour et à la réinsertion des étrangers dans leur pays d'origine ;

6° A l'intégration en France des étrangers, pendant une période de cinq années au plus à compter de la délivrance d'un premier titre de séjour les autorisant à séjourner durablement en France ou, pour la mise en œuvre des dispositifs d'apprentissage de la langue française adaptés à leurs besoins, le cas échéant en partenariat avec d'autres opérateurs, quelle que soit la durée de leur séjour.

Section 2 : Statut, organisation et fonctionnement.

Article L5223-2

L' Office français de l'immigration et de l'intégration est un établissement public administratif de l'Etat.

Article L5223-3

L' Office français de l'immigration et de l'intégration est administré par un conseil d'administration composé :

1° D'un président nommé par décret ;

2° De représentants de l'Etat ;

3° De représentants du personnel de l'office ;

4° De personnalités qualifiées.

Article L5223-4

Pour l'exercice de ses missions, l' Office français de l'immigration et de l'intégration peut recruter des agents non titulaires par contrat de travail à durée indéterminée.

Article L5223-5

Les règles d'organisation et de fonctionnement de l' Office français de l'immigration et de l'intégration sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Section 3 : Ressources.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5223-6

Les ressources de l' Office français de l'immigration et de l'intégration sont constituées par des taxes, des redevances et des subventions de l'Etat.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L5224-1

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 5221-4 est puni d'une amende de 3 000 Euros.

La juridiction peut également prononcer à titre de peines complémentaires :

1° L'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de dix ans au plus ;

2° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L5224-2

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 5222-1 est puni d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 euros.

La juridiction peut également prononcer à titre de peines complémentaires :

1° L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou par personne interposée l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, selon les modalités prévues par l'article 131-27 du code pénal ;

2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ;

3° La confiscation des objets ayant servi, directement ou indirectement, à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, à quelque personne qu'ils appartiennent dès lors que leur propriétaire ne pouvait en ignorer l'utilisation frauduleuse, ainsi que des objets qui sont le produit de l'infraction et qui appartiennent au condamné ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue ;

5° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26 du code pénal, des droits civiques, civils et de la famille ;

6° L'interdiction de séjour pour une durée de cinq ans au plus.

Article L5224-3

L'interdiction du territoire français peut être prononcée, dans les conditions prévues par les articles 131-30 à 131-30-2 du code pénal, pour une durée de dix ans au plus ou à titre définitif à l'encontre de tout étranger coupable des infractions définies à l'article L. 5224-2.

Article L5224-4

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 5222-2 est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 3 000 euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE III : SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET PLACEMENT

TITRE Ier : LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Chapitre Ier : Missions et composantes du service public de l'emploi.

Article L5311-1

Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

Article L5311-2

Le service public de l'emploi est assuré par :

1° Les services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;

2° L'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

3° L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Il est également assuré par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 dans le cadre des dispositions légales qui lui sont propres.

Article L5311-3

Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent au service public de l'emploi dans les conditions déterminées aux articles L. 5322-2 et suivants.

Article L5311-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Peuvent également participer au service public de l'emploi :

1° Les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

1° bis Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;

2° Les organismes liés à l'Etat par une convention mentionnée à l'article L. 5132-2, relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

3° Les entreprises de travail temporaire.

Article L5311-6

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre, notamment les modalités de coordination des actions des services de l'Etat, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en l'absence de la convention pluriannuelle prévue à l'article L. 5311-5.

Chapitre II : Placement et accompagnement des demandeurs d'emploi.

Article L5312-1

Pôle emploi est une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière qui a pour mission de :

1° Prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ;

2° Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ;

3° Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour dans les conditions prévues au titre Ier du livre IV de la présente partie et assurer à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi dans les conditions prévues au chapitre VI du titre II du livre IV ;

4° Assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et, pour le compte de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, le service des allocations de solidarité prévues à la section 1 du chapitre III du titre II du livre IV de la présente partie, de la prime forfaitaire mentionnée à l'article L. 5425-3, des allocations

mentionnées à l'article L. 5424-21 ainsi que de toute autre allocation ou aide dont l'Etat lui confierait le versement par convention ;

5° Recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;

6° Mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission.

Pôle emploi agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi, ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés.

Article L5312-2

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 est administrée par un conseil d'administration et dirigée par un directeur général.

Article L5312-3

Une convention pluriannuelle conclue entre l'Etat, l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 et l'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1 définit les objectifs assignés à celle-ci au regard de la situation de l'emploi et au vu des moyens prévisionnels qui lui sont alloués par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et l'Etat.

Elle précise notamment :

1° Les personnes devant bénéficier prioritairement des interventions de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

2° Les objectifs d'amélioration des services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises et en particulier le nombre de demandeurs d'emplois suivis en moyenne par conseiller et les objectifs de réduction de ce ratio ;

3° L'évolution de l'organisation territoriale de l'institution ;

4° Les conditions de recours aux organismes privés exerçant une activité de placement mentionnés à l'article L. 5311-4 ;

5° Les conditions dans lesquelles les actions de l'institution sont évaluées à partir d'indicateurs de performance qu'elle définit.

Un comité de suivi veille à l'application de la convention et en évalue la mise en œuvre.

Article L5312-4

Le conseil d'administration comprend :

1° Cinq représentants de l'Etat ;

2° Cinq représentants des employeurs et cinq représentants des salariés ;

3° Deux personnalités qualifiées choisies en raison de leurs compétences dans les domaines d'activité de l'institution ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Un représentant des collectivités territoriales, désigné sur proposition conjointe des associations des collectivités concernées.

Les représentants des employeurs et les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, mentionnées à l'article L. 5422-22.

Les personnalités qualifiées sont désignées par le ministre chargé de l'emploi.

Le président est élu par le conseil d'administration en son sein.

Article L5312-5

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires relatives à l'objet de l'institution.

Les décisions relatives au budget et aux emprunts ainsi qu'aux encours maximaux des crédits de trésorerie sont prises à la majorité des deux tiers des membres présents.

Le conseil d'administration désigne en son sein un comité d'audit et un comité d'évaluation.

Article L5312-6

Le directeur général exerce la direction de l'institution dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration ; il prépare les délibérations de ce conseil et en assure l'exécution.

Le directeur général est nommé par décret, après avis du conseil d'administration. Le conseil d'administration peut adopter, à la majorité des deux tiers de ses membres, une délibération demandant sa révocation.

Article L5312-7

Le budget de l'institution comporte quatre sections non fongibles qui doivent chacune être présentées à l'équilibre :

1° La section " Assurance chômage " retrace en dépenses les allocations d'assurance prévues à la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la présente partie, qui sont versées pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, ainsi que les cotisations sociales afférentes à ces allocations dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur, et en recettes une contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage prévue à l'article L. 5422-20 permettant d'assurer l'équilibre ;

2° La section " Solidarité " retrace en dépenses les allocations et aides versées pour le compte de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, ainsi que les cotisations sociales afférentes à ces allocations dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur, et en recettes une contribution de l'Etat et du Fonds de solidarité susmentionné permettant d'assurer l'équilibre ;

3° La section " Intervention " comporte en dépenses les dépenses d'intervention concourant au placement, à l'orientation, à l'insertion professionnelle, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

4° La section " Fonctionnement et investissement " comporte en dépenses les charges de personnel et de fonctionnement, les charges financières et les charges exceptionnelles et les dépenses d'investissement.

Le financement de ces deux dernières sections est assuré par une contribution de l'Etat et une contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans les conditions prévues à l'article L. 5422-24 ainsi que, le cas échéant, les subventions des collectivités territoriales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

et autres organismes publics et les produits reçus au titre des prestations pour services rendus, toutes autres recettes autorisées par les lois et règlements en vigueur, les produits financiers et les produits exceptionnels.

L'institution peut en outre créer toute autre section pour compte de tiers.

La contribution de l'Etat et la contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage sont fixées à un niveau compatible avec la poursuite des activités de l'institution, compte tenu de l'évolution du marché du travail.

L'institution est autorisée à placer ses fonds disponibles dans des conditions fixées par les ministres chargés de l'emploi et du budget.

Article L5312-8

L'institution est soumise en matière de gestion financière et comptable aux règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales.

Elle est soumise à l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics.

Article L5312-9

Les agents de l'institution nationale, qui sont chargés d'une mission de service public, sont régis par le présent code dans les conditions particulières prévues par une convention collective étendue agréée par les ministres chargés de l'emploi et du budget. Cette convention comporte des stipulations, notamment en matière de stabilité de l'emploi et de protection à l'égard des influences extérieures, nécessaires à l'accomplissement de cette mission.

Les règles relatives aux relations collectives de travail prévues par la deuxième partie du présent code s'appliquent à tous les agents de l'institution, sous réserve des garanties justifiées par la situation particulière de ceux qui restent contractuels de droit public. Ces garanties sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Article L5312-10

L'institution est organisée en une direction générale et des directions régionales.

Au sein de chaque direction régionale, une instance paritaire, composée de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, veille à l'application de l'accord d'assurance chômage prévu à l'article L. 5422-20 et est consultée sur la programmation des interventions au niveau territorial.

Article L5312-11

Une convention annuelle est conclue au nom de l'Etat par l'autorité administrative et le représentant régional de l'institution.

Cette convention, compte tenu des objectifs définis par la convention prévue à l'article L. 5312-3, détermine la programmation des interventions de l'institution au regard de la situation locale de l'emploi et du marché du travail et précise les conditions dans lesquelles elle participe à la mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 5111-1. Elle fixe également les conditions d'évaluation de son action et encadre les conditions dans lesquelles l'institution coopère avec les maisons de l'emploi, les missions locales, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

et les autres intervenants du service public de l'emploi.

Article L5312-12

Les litiges relatifs aux prestations dont le service est assuré par l'institution, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage, de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 sont soumis au régime contentieux qui leur était applicable antérieurement à la création de cette institution.

Article L5312-12-1

Il est créé, au sein de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, un médiateur national dont la mission est de recevoir et de traiter les réclamations individuelles relatives au fonctionnement de cette institution, sans préjudice des voies de recours existantes. Le médiateur national, placé auprès du directeur général, coordonne l'activité de médiateurs régionaux, placés auprès de chaque directeur régional, qui reçoivent et traitent les réclamations dans le ressort territorial de la direction régionale. Les réclamations doivent avoir été précédées de démarches auprès des services concernés.

Le médiateur national est le correspondant du Défenseur des droits.

Il remet chaque année au conseil d'administration de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 un rapport dans lequel il formule les propositions qui lui paraissent de nature à améliorer le fonctionnement du service rendu aux usagers. Ce rapport est transmis au ministre chargé de l'emploi, au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-1 et au Défenseur des droits.

En dehors de celles qui mettent en cause l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les réclamations qui relèvent de la compétence du Défenseur des droits en application de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits sont transmises à ce dernier.

La saisine du Défenseur des droits, dans son champ de compétences, met fin à la procédure de réclamation.

Article L5312-13

Les biens immobiliers de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 relèvent en totalité de son domaine privé. Sont déclassés les biens immobiliers qui lui sont transférés, lorsqu'ils appartiennent au domaine public. Lorsqu'un ouvrage ou terrain appartenant à l'institution est nécessaire à la bonne exécution de ses missions de service public ou au développement de celles-ci, l'Etat peut s'opposer à sa cession, à son apport, sous quelque forme que ce soit, à la création d'une sûreté sur cet ouvrage ou terrain, ou subordonner la cession, la réalisation de l'apport ou la création de la sûreté à la condition qu'elle ne soit pas susceptible de porter préjudice à l'accomplissement de ces missions. Est nul de plein droit tout acte de cession, apport ou création de sûreté réalisé sans que l'Etat ait été mis à même de s'y opposer, en violation de son opposition ou en méconnaissance des conditions fixées à la réalisation de l'opération.

Article L5312-13-1

Au sein de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, des agents chargés de la prévention des fraudes sont assermentés et agréés dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Ces agents ont qualité pour dresser, en cas d'infraction aux dispositions du présent code entrant dans le champ de compétence de ladite institution, des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Ils les transmettent, aux fins de poursuite, au procureur de la République s'il s'agit d'infractions pénalement sanctionnées.

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des fonctions des agents mentionnés au premier alinéa, quel que soit leur cadre d'action, est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.

Article L5312-14

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Maisons de l'emploi.

Article L5313-1

Les maisons de l'emploi, dont le ressort, adapté à la configuration des bassins d'emploi, ne peut excéder la région ou, en Corse, la collectivité territoriale, concourent à la coordination des politiques publiques et du partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique.

A partir d'un diagnostic partagé, elles exercent notamment une mission d'observation de la situation de l'emploi et d'anticipation des mutations économiques.

Elles contribuent à la coordination des actions du service public de l'emploi et participent en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les réseaux spécialisés et les acteurs locaux dans le respect des compétences des régions et des départements :

-à l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi ;

-au maintien et au développement de l'activité et de l'emploi ainsi qu'à l'aide à la création et à la reprise d'entreprise.

En lien avec les entreprises, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et les branches professionnelles, elles contribuent au développement de la gestion territorialisée des ressources humaines. Elles mènent également des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi ainsi que relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les maisons de l'emploi qui respectent les missions qui leur sont attribuées bénéficient d'une aide de l'Etat selon un cahier des charges dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L5313-2

Les maisons de l'emploi associent obligatoirement l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et au moins une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale.

Article L5313-3

Les maisons de l'emploi peuvent prendre la forme de groupements d'intérêt public régis par le chapitre II de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

Article L5313-5

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

Article L5314-1

Des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes peuvent être constituées entre l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des organisations professionnelles et syndicales et des associations.

Elles prennent la forme d'une association ou d'un groupement d'intérêt public. Dans ce dernier cas, elles peuvent recruter des personnels qui leur sont propres, régis par le présent code.

Article L5314-2

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi.

Elles favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou compléter les actions conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale.

Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en oeuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

Les résultats obtenus par les missions locales en termes d'insertion professionnelle et sociale, ainsi que la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement qu'elles procurent aux jeunes sont évalués dans des conditions qui sont fixées par convention avec l'Etat, la

région et les autres collectivités territoriales qui les financent. Les financements accordés tiennent compte de ces résultats.

Article L5314-3

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes participent aux maisons de l'emploi.

Article L5314-4

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

TITRE II : PLACEMENT

Chapitre Ier : Principes.

Article L5321-1

L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que la personne assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

La fourniture de services de placement peut être exercée à titre lucratif. Les entreprises de travail temporaire peuvent fournir des services de placement au sens du présent article.

Article L5321-2

Aucun service de placement ne peut être refusé à une personne à la recherche d'un emploi ou à un employeur fondé sur l'un des motifs de discrimination énumérés à l'article L. 1132-1. Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'une des caractéristiques mentionnées à cet article.

Article L5321-3

Aucune rétribution, directe ou indirecte, ne peut être exigée des personnes à la recherche d'un emploi en contrepartie de la fourniture de services de placement, sous réserve des dispositions :

1° Des articles L. 7121-9 et L. 7121-10, relatives aux conditions de placement, à titre onéreux, des artistes du spectacle ;

2° De l'article L. 222-6 du code du sport, relatives aux conditions d'exercice de l'activité d'agent sportif.

Chapitre II : Rôle des collectivités territoriales.

Article L5322-1

Dans les localités où il n'existe pas de bureau de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou de bureau des organismes ayant conclu une convention avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 en application des dispositions de l'article L. 5312-3, les maires sont chargés de recevoir et de consigner les déclarations des demandeurs d'emploi et de les transmettre à ces organismes ou, en l'absence de convention, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Article L5322-2

Les communes peuvent recevoir des offres d'emploi et réaliser des opérations de placement en faveur de leurs administrés à la recherche d'un emploi, après avoir conclu à cet effet une convention avec l'Etat et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Article L5322-3

A leur demande, les maires, pour les besoins du placement ou pour la détermination des avantages sociaux auxquels peuvent prétendre les intéressés, ont communication de la liste des demandeurs d'emploi domiciliés dans leur commune.

Article L5322-4

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre, notamment les conditions de transmission aux maires de la liste des demandeurs d'emploi inscrits sur leur commune, en application de l'article L. 5322-3.

Chapitre III : Contrôle

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5323-1

Les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application du droit du travail sont habilités à constater les manquements aux dispositions du chapitre Ier.

Lorsque l'activité de placement est exercée en méconnaissance de ces dispositions ou en cas d'atteinte à l'ordre public, l'autorité administrative peut, après mise en demeure, ordonner la fermeture de l'organisme en cause pour une durée n'excédant pas trois mois.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article L5324-1

Le fait d'exiger une rétribution, directe ou indirecte, des personnes à la recherche d'un emploi, en contrepartie de la fourniture de services de placement, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5321-3, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

TITRE III : DIFFUSION ET PUBLICITÉ DES OFFRES ET DEMANDES D'EMPLOI

Chapitre Ier : Interdictions.

Article L5331-1

Il est interdit de vendre des offres ou des demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé.

Toutefois, cette interdiction ne fait pas obstacle à l'insertion, à titre onéreux, d'offres ou de demandes d'emploi dans une publication ou un autre moyen de communication payant.

Article L5331-2

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les dispositions légales.

Article L5331-3

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

1° L'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert ;

2° La rémunération et les avantages annexes proposés ;

3° Le lieu du travail.

Article L5331-4

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant un texte rédigé en langue étrangère.

Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français en comporte une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur au sens de l'article L. 5331-3.

Ces prescriptions s'appliquent aux services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, et aux services à exécuter hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, alors même que la parfaite connaissance d'une langue étrangère serait une des conditions requises pour tenir l'emploi proposé.

Toutefois, les directeurs de publications et les personnes responsables de moyens de communication utilisant, en tout ou partie, une langue étrangère peuvent, en France, recevoir des offres d'emploi rédigées dans cette langue.

Article L5331-5

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique, ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion de prestation de services concernant les offres d'emploi ou les carrières et comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur, notamment sur le caractère gratuit de ce service.

Article L5331-6

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Conditions de publication et de diffusion des offres d'emploi.

Article L5332-1

Toute offre d'emploi publiée ou diffusée est datée.

Article L5332-2

Tout employeur qui fait insérer dans un journal, revue ou écrit périodique ou fait diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une offre anonyme d'emploi fait connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication.

Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, celui-ci fournit au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur mentionnés au premier alinéa.

Article L5332-3

Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci mentionnent expressément leur dénomination et leur caractère d'entreprise de travail temporaire.

Article L5332-4

Dans le cas d'offre anonyme, l'autorité administrative et les services de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 peuvent, sur simple demande de leur part, obtenir du directeur de la publication ou du responsable du moyen de communication le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ces renseignements peuvent être utilisés pour l'information des candidats éventuels à l'offre d'emploi publiée ou diffusée.

Article L5332-5

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre, notamment, les conditions d'utilisation des informations nominatives que les organismes exerçant une activité de placement peuvent demander, détenir, conserver, diffuser et céder pour les besoins de cette activité.

Chapitre III : Contrôle.

Article L5333-1

Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont habilités à rechercher et constater, dans les conditions prévues à l'article L. 121-2 du code de la consommation :

1° Les infractions aux dispositions de l'article L. 5331-3 ;

2° Les infractions aux dispositions de l'article L. 5331-5.

Article L5333-2

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L5334-1

Le fait d'insérer une offre d'emploi ou une offre de travaux à domicile, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5331-3, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 euros.

Le fait d'insérer une offre de service concernant les emplois et carrières, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5331-5, est puni des mêmes peines.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'annonceur qui a demandé la diffusion de l'offre est responsable de l'infraction commise. Le directeur de la publication ou le fournisseur du service ayant communiqué l'offre au public est responsable lorsqu'il a agi sans demande expresse d'insertion de l'offre émanant de l'annonceur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE IV : LE DEMANDEUR D'EMPLOI

TITRE Ier : DROITS ET OBLIGATIONS DU DEMANDEUR D'EMPLOI

Chapitre Ier : Inscription du demandeur d'emploi et recherche d'emploi

Section 1 : Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Article L5411-1

A la qualité de demandeur d'emploi toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Article L5411-2

Les demandeurs d'emploi renouvellent périodiquement leur inscription selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi et la catégorie dans laquelle ils ont été inscrits.

Ils portent également à la connaissance de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 les changements affectant leur situation susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription comme demandeurs d'emploi.

Article L5411-3

Les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi sont classées dans des catégories déterminées par arrêté du ministre chargé de l'emploi en fonction de l'objet de leur demande et de

leur disponibilité pour occuper un emploi.

Article L5411-4

Lors de l'inscription d'une personne étrangère sur la liste des demandeurs d'emplois, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 vérifie la validité de ses titres de séjour et de travail.

L'institution peut avoir accès aux fichiers des services de l'Etat pour obtenir les informations nécessaires à cette vérification.

Lorsque ces informations sont conservées sur support informatique, elles peuvent faire l'objet d'une transmission autorisée dans les conditions prévues au chapitre IV de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article L5411-5

Les personnes invalides mentionnées aux 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, bénéficiaires à ce titre d'un avantage social lié à une incapacité totale de travail, ne peuvent être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi pendant la durée de leur incapacité.

Section 2 : Recherche d'emploi.

Article L5411-6

Le demandeur d'emploi immédiatement disponible pour occuper un emploi est orienté et accompagné dans sa recherche d'emploi par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Il est tenu de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3.

Article L5411-6-1

Un projet personnalisé d'accès à l'emploi est élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou, lorsqu'une convention passée avec l'institution précitée le prévoit, un organisme participant au service public de l'emploi. Le projet personnalisé d'accès à l'emploi et ses actualisations sont alors transmis pour information à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Ce projet précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi retrace les actions que l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du service public de l'emploi, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

Article L5411-6-2

La nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, tels que mentionnés dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi.

Article L5411-6-3

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est actualisé périodiquement. Lors de cette actualisation, les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi sont révisés, notamment pour accroître les perspectives de retour à l'emploi.

Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec ses qualifications et compétences professionnelles et rémunéré à au moins 95 % du salaire antérieurement perçu. Ce taux est porté à 85 % après six mois d'inscription. Après un an d'inscription, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec les qualifications et les compétences professionnelles du demandeur d'emploi et rémunéré au moins à hauteur du revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-1.

Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de six mois, est considérée comme raisonnable une offre d'emploi entraînant, à l'aller comme au retour, un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus trente kilomètres.

Si le demandeur d'emploi suit une formation prévue dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi, les durées mentionnées au présent article sont prorogées du temps de cette formation.

Article L5411-6-4

Les dispositions de la présente section et du 2° de l'article L. 5412-1 ne peuvent obliger un demandeur d'emploi à accepter un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée. Elles s'appliquent sous réserve des autres dispositions légales et des stipulations conventionnelles en vigueur, notamment celles relatives au salaire minimum de croissance. Si le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel.

Article L5411-7

Lorsqu'elles satisfont à des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, les personnes qui ne peuvent occuper sans délai un emploi, notamment en raison d'une activité occasionnelle ou réduite ou d'une formation, peuvent être réputées immédiatement disponibles.

Section 3 : Représentation du demandeur d'emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5411-9

Afin d'améliorer l'information des demandeurs d'emploi et leur capacité à exercer leurs droits, l'Etat ainsi que les organismes chargés du placement et de la formation des demandeurs d'emploi fixent les règles de constitution de comités de liaison auprès de leurs échelons locaux dans lesquels siègent des demandeurs d'emploi représentant les organisations syndicales représentatives au plan national et les organisations ayant spécifiquement pour objet la défense des intérêts ou l'insertion des personnes privées d'emploi.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L5411-10

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment :

1° La liste des changements affectant la situation des demandeurs d'emploi que ceux-ci sont tenus de signaler à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles cessent d'être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi les personnes :

a) Qui ne renouvellent pas leur demande d'emploi ;

b) Pour lesquelles l'employeur ou l'organisme compétent informe l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 d'une reprise d'emploi ou d'activité, d'une entrée en formation ou de tout changement affectant leur situation au regard des conditions d'inscription.

Chapitre II : Radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Article L5412-1

Est radiée de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, la personne qui :

1° Soit ne peut justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise ;

2° Soit, sans motif légitime, refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-6-2 ;

3° Soit, sans motif légitime :

a) Refuse d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu à l'article L. 5411-6-1 ;

b) Refuse de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi proposée par l'un des services ou organismes mentionnés à l'article L. 5311-2 et s'inscrivant dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

c) Refuse de répondre à toute convocation des services et organismes mentionnés à l'article L. 5311-2 ou mandatés par ces services et organismes ;

d) Refuse de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emploi ;

e) Refuse une proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;

f) Refuse une action d'insertion ou une offre de contrat aidé prévues aux chapitres II et IV du titre III du livre Ier de la présente partie.

Article L5412-2

Est radiée de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, la personne qui a fait de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrite sur cette liste.

Chapitre III : Dispositions pénales.

Article L5413-1

Le fait d'établir de fausses déclarations ou de fournir de fausses informations pour être inscrit ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-1 est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal.

TITRE II : INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVÉS D'EMPLOI

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L5421-1

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.

Article L5421-2

Le revenu de remplacement prend, selon le cas, la forme :

1° D'une allocation d'assurance, prévue au chapitre II ;

2° Des allocations de solidarité, prévues au chapitre III ;

3° D'allocations et d'indemnités régies par les régimes particuliers, prévus au chapitre IV.

Article L5421-3

La condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier d'un revenu de remplacement est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent, à leur initiative ou sur proposition de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5311-2, des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent article.

Article L5421-4

Le revenu de remplacement cesse d'être versé :

1° Aux allocataires ayant atteint l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale justifiant de la durée d'assurance, définie au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ;

2° Aux allocataires atteignant l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du même code augmenté de cinq ans ;

3° Aux allocataires bénéficiant d'une retraite attribuée en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et des troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 (n° 98-1194 du 23 décembre 1998).

Chapitre II : Régime d'assurance

Section 1 : Conditions et modalités d'attribution de l'allocation d'assurance

Sous-section 1 : Conditions d'attribution.

Article L5422-1

Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L.

1237-11 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.

Article L5422-2

L'allocation d'assurance est accordée pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ces durées ne peuvent être inférieures aux durées déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le temps consacré, avec l'accord de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, à des actions de formation rémunérées s'impute partiellement ou totalement sur la durée de versement de l'allocation d'assurance.

Article L5422-2-1

Les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus de périodes antérieures d'indemnisation, sont pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20.

Sous-section 2 : Modalités de calcul et de paiement.

Article L5422-3

L'allocation d'assurance est calculée soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul des contributions mentionnées aux articles L. 5422-9 et L. 5422-11.

Elle ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue.

Elle peut comporter un taux dégressif en fonction de l'âge des intéressés et de la durée de l'indemnisation.

Article L5422-4

La demande en paiement de l'allocation d'assurance est déposée auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 par le travailleur involontairement privé d'emploi dans un délai de deux ans à compter de sa date d'inscription comme demandeur d'emploi.

L'action en paiement est précédée du dépôt de la demande en paiement. Elle se prescrit par deux ans à compter de la date de notification de la décision prise par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5422-5

L'action en remboursement de l'allocation d'assurance indûment versée se prescrit par trois ans.

En cas de fraude ou de fausse déclaration, elle se prescrit par dix ans.

Ces délais courent à compter du jour de versement de ces sommes.

Article L5422-6

Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice d'une profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission à l'allocation d'assurance ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions d'activité ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux de l'allocation dans des conditions fixées selon le cas par l'accord prévu à l'article L. 5422-20 ou par décret en Conseil d'Etat.

Article L5422-7

Les travailleurs privés d'emploi bénéficient de l'allocation d'assurance, indépendamment du respect par l'employeur des obligations qui pèsent sur lui en application de la section 3, des dispositions réglementaires et des stipulations conventionnelles prises pour son exécution.

Article L5422-8

Par dérogation aux dispositions des articles L. 5421-1 et L. 5421-3, le bénéfice de l'allocation d'assurance peut être maintenu, sur leur demande, aux travailleurs étrangers involontairement privés d'emploi qui quittent la France pour s'installer dans leur pays d'origine.

Le versement du revenu de remplacement se fait alors en une fois, dans la limite maximum des droits constitués à la date du départ.

Les mesures d'application du présent article sont prises par l'accord prévu à l'article L. 5422-20.

Section 2 : Financement de l'allocation d'assurance.

Article L5422-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond.

Toutefois, l'assiette des contributions peut être forfaitaire pour les catégories de salariés pour lesquelles les cotisations à un régime de base de sécurité sociale sont ou peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.

Article L5422-10

Les contributions des employeurs ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. Elles sont déductibles des bénéfices industriels et commerciaux, agricoles ou non commerciaux pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par ces employeurs.

Les contributions payées dans les mêmes conditions par les travailleurs sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dû par les intéressés.

Article L5422-11

L'allocation d'assurance peut être financée par des contributions forfaitaires à la charge de l'employeur à l'occasion de la fin d'un contrat de travail dont la durée permet l'ouverture du droit à l'allocation.

Ces contributions forfaitaires ne sont pas applicables :

1° Au contrat d'apprentissage, au contrat d'accompagnement dans l'emploi et au contrat de professionnalisation ;

2° Au contrat conclu par une personne physique pour un service rendu à son domicile ;

3° Au contrat conclu par une personne physique pour un emploi d'assistant maternel agréé.

Article L5422-12

Les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime.

Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Obligations d'assurance et de déclaration des rémunérations.

Article L5422-13

Sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1, dans lesquels l'employeur assure lui-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance, tout employeur assure contre le risque de privation d'emploi tout salarié, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.

L'adhésion au régime d'assurance ne peut être refusée.

Article L5422-14

Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance déclarent les rémunérations servant au calcul de la contribution incombant tant aux employeurs qu'aux salariés.

Ces contributions sont dues à compter de la date d'embauche de chaque salarié.

Section 4 : Modalités de recouvrement et de contrôle des contributions.

Article L5422-15

Toute action ou poursuite intentée contre un employeur pour manquement aux dispositions du présent titre, à l'exception de celles des articles L. 5422-10, L. 5422-21, L. 5422-22 et L. 5422-24 ainsi que de celles du chapitre IV, est précédée d'une mise en demeure.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L5422-16

Les contributions prévues aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 sont recouvrées et contrôlées par les organismes chargés du recouvrement mentionnés à l'article L. 5427-1 pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à ce même article, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale assises sur les rémunérations. Pour l'application des

dispositions prévues aux articles L. 1233-66, L. 1233-69 ainsi qu'aux a et e de l'article L. 5427-1, le directeur de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 dispose de la faculté prévue à l'article L. 244-9 du code de la sécurité sociale. Les différends relatifs au recouvrement de ces contributions relèvent du contentieux de la sécurité sociale.

Par dérogation à l'alinéa précédent :

1° Les contributions dues au titre de l'emploi des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du code rural sont recouvrées et contrôlées selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations dues au titre des assurances sociales agricoles obligatoires, dans des conditions définies par convention entre l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;

2° Les différends relatifs au recouvrement des contributions dues au titre de l'emploi de salariés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence des juridictions mentionnées à l'article 8 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales.

Une convention conclue entre l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 précise les conditions garantissant à ce dernier la pleine autonomie de gestion, notamment de sa trésorerie grâce à une remontée quotidienne des fonds, ainsi que l'accès aux données nécessaires à l'exercice de ses activités. Elle fixe également les conditions dans lesquelles est assuré le suivi de la politique du recouvrement et définit les objectifs de la politique de contrôle et de lutte contre la fraude. Elle prévoit enfin les modalités de rémunération du service rendu par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général.

Section 5 : Accords relatifs à l'assurance chômage.

Article L5422-20

Les mesures d'application des dispositions du présent chapitre, à l'exception des articles L. 5422-14 à L. 5422-16 et de l'article L. 5422-25, font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces accords sont agréés dans les conditions définies par la présente section.

En l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L5422-21

L'agrément rend obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'agrément est délivré pour la durée de la validité de l'accord.

Les accords présentés à l'agrément de l'autorité administrative sont soumis aux conditions de publicité des arrêtés d'extension et d'élargissement des conventions et accords collectifs de travail.

Article L5422-22

Pour pouvoir être agréés, les accords ayant pour objet exclusif le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi et, éventuellement, aux travailleurs partiellement privés d'emploi doivent avoir été négociés et conclus sur le plan national et interprofessionnel entre organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces accords ne doivent comporter aucune stipulation incompatible avec les dispositions légales en vigueur, en particulier avec celles relatives au contrôle de l'emploi, à la compensation des offres et des demandes d'emploi, au contrôle des travailleurs privés d'emploi, et à l'organisation du placement de l'orientation ou du reclassement des travailleurs sans emploi.

Article L5422-23

Lorsque l'accord prévu à l'article L. 5422-20 n'a pas été signé par la totalité des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, le ministre chargé de l'emploi peut procéder à son agrément selon une procédure déterminée par décret en Conseil d'Etat, en l'absence d'opposition exprimée dans des conditions prévues par ce même décret.

Article L5422-24

Les contributions des employeurs et des salariés mentionnées aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 financent, pour la part définie par la convention mentionnée à l'article L. 5422-20 et qui ne peut être inférieure à 10 % des sommes collectées, une contribution globale versée à la section " Fonctionnement et investissement " et à la section " Intervention " du budget de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, dont la répartition est décidée annuellement par le conseil d'administration de cette institution.

Section 6 - Suivi financier du régime d'assurance chômage

Article L5422-25

L'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 transmet chaque année au Parlement et au Gouvernement, au plus tard le 30 juin, ses perspectives financières triennales, en précisant notamment les effets de la composante conjoncturelle de l'évolution de l'emploi salarié et du chômage sur l'équilibre financier du régime d'assurance chômage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Au vu de ce rapport et des autres informations disponibles, le Gouvernement transmet au Parlement et aux partenaires sociaux gestionnaires de l'organisme mentionné au premier alinéa du présent article, avant le 31 décembre, un rapport sur la situation financière de l'assurance chômage, précisant notamment les mesures mises en œuvre et celles susceptibles de contribuer à l'atteinte de l'équilibre financier à moyen terme.

Chapitre III : Régime de solidarité

Section 1 : Allocations

Sous-section 1 : Allocation de solidarité spécifique.

Article L5423-1

Ont droit à une allocation de solidarité spécifique les travailleurs privés d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'allocation d'assurance ou à l'allocation de fin de formation prévue par l'article L. 5423-7 et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure et de ressources.

Article L5423-2

Ont également droit à l'allocation de solidarité spécifique les bénéficiaires de l'allocation d'assurance âgés de cinquante ans au moins qui satisfont aux conditions mentionnées à l'article L. 5423-1 et qui optent pour la perception de cette allocation.

Dans ce cas, le versement de l'allocation d'assurance est interrompu.

Article L5423-3

Les artistes non salariés, dès lors qu'ils ne peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance, ont également droit à l'allocation de solidarité spécifique, selon des conditions d'âge et d'activité antérieure.

Article L5423-4

Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice d'une profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission à l'allocation de solidarité spécifique ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux

de l'allocation dans des conditions déterminées, selon le cas, par l'accord prévu à l'article L. 5422-20 ou par décret en Conseil d'Etat.

Article L5423-5

Sous réserve des dispositions prévues aux articles L. 5426-8-1 à L. 5426-8-3, l'allocation de solidarité spécifique est incessible et insaisissable.

Les blocages de comptes courants de dépôts ou d'avances ne peuvent avoir pour effet de faire obstacle à son insaisissabilité.

Nonobstant toute opposition, le bénéficiaire dont l'allocation est versée sur un compte courant de dépôts ou d'avances peut effectuer mensuellement des retraits de ce compte dans la limite du montant de son allocation.

Article L5423-6

Le taux de l'allocation de solidarité spécifique est révisé une fois par an en fonction de l'évolution des prix et est fixé par décret.

Sous-section 3 : Allocation temporaire d'attente.

Article L5423-8

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5423-9, peuvent bénéficier d'une allocation temporaire d'attente :

1° Les ressortissants étrangers ayant été admis provisoirement au séjour en France au titre de l'asile ou bénéficiant du droit de s'y maintenir à ce titre et ayant déposé une demande d'asile auprès de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides, s'ils satisfont à des conditions d'âge et de ressources ;

1° bis Les ressortissants étrangers dont la demande d'asile entre dans le cas mentionné au 1° de l'article L. 741-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, s'ils satisfont à des conditions d'âge et de ressources ;

2° Les ressortissants étrangers bénéficiaires de la protection temporaire, dans les conditions prévues au titre Ier du livre VIII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

3° Les ressortissants étrangers bénéficiaires de la protection subsidiaire, pendant une durée déterminée ;

4° Les ressortissants étrangers auxquels une carte de séjour temporaire a été délivrée en application

de l'article L. 316-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, pendant une durée déterminée ;

5° Les apatrides, pendant une durée déterminée ;

6° Certaines catégories de personnes en attente de réinsertion, pendant une durée déterminée.

Article L5423-9

Ne peuvent bénéficier de l'allocation temporaire d'attente :

1° (abrogé)

2° Les personnes mentionnées à l'article L. 5423-8 dont le séjour dans un centre d'hébergement est pris en charge au titre de l'aide sociale ;

3° Les personnes mentionnées à l'article L. 5423-8 qui refusent une offre de prise en charge répondant aux conditions fixées au 1° de ce même article. Si ce refus est manifesté après que l'allocation a été préalablement accordée, le bénéfice de l'allocation est perdu au terme du mois qui suit l'expression de ce refus.

Article L5423-10

Les personnes mentionnées à l'article L. 5423-8 auxquelles une offre de prise en charge répondant aux conditions fixées au 2° de l'article L. 5423-9 n'a pas été formulée attestent de leur adresse de domiciliation effective auprès des organismes chargés du service de l'allocation, sous peine d'en perdre le bénéfice.

Article L5423-11

I.-L'allocation temporaire d'attente est versée mensuellement, à terme échu.

Pour les personnes en possession de l'un des documents de séjour mentionnés à l'article L. 742-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le versement de l'allocation prend fin au terme du mois qui suit celui de la notification de la décision de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides ou, en cas de recours, de la Cour nationale du droit d'asile.

Pour les personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 742-6 du même code, l'allocation est versée tant que ces personnes ont le droit de se maintenir sur le territoire.

Pour les personnes mentionnées au dernier alinéa du même article L. 742-6, le versement de l'allocation prend fin à la suite de leur départ volontaire ou de leur transfert effectif à destination de l'Etat membre responsable de l'examen de leur demande d'asile.

II.-Le versement de l'allocation peut être refusé ou suspendu lorsqu'un demandeur d'asile :

1° N'a pas respecté l'obligation de se présenter aux autorités, n'a pas répondu aux demandes d'information ou ne s'est pas rendu aux entretiens personnels concernant la procédure d'asile ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° A dissimulé ses ressources financières ;

3° Présente, à la suite d'une décision de rejet d'une première demande de réexamen, une nouvelle demande de réexamen.

La décision de refus ou de suspension est prise après examen de la situation particulière de la personne concernée.

Dans le cas prévu au 1°, il est statué sur le rétablissement éventuel du bénéfice de l'allocation lorsque le demandeur d'asile est retrouvé ou se présente volontairement aux autorités compétentes.

III.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

Article L5423-12

Le montant de l'allocation temporaire d'attente est déterminé par décret.

Il est révisé, le cas échéant, une fois par an, en fonction de l'évolution des prix hors tabac prévue dans le rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances de l'année.

Article L5423-13

Sous réserve des dispositions prévues aux articles L. 5426-8-1 à L. 5426-8-3, l'allocation temporaire d'attente est incessible et insaisissable.Les blocages de comptes courants de dépôts ou d'avances ne peuvent avoir pour effet de faire obstacle à son insaisissabilité.

Nonobstant toute opposition, le bénéficiaire dont l'allocation temporaire d'attente est versée sur un compte courant de dépôts ou d'avances peut effectuer mensuellement des retraits de ce compte dans la limite du montant de son allocation.

Article L5423-14

L'allocation temporaire d'attente est versée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, avec laquelle l'Etat conclut une convention.

Sous-section 5 : Allocation équivalent retraite.

Section 2 : Financement des allocations

Sous-section 1 : Fonds de solidarité.

Article L5423-24

Le fonds de solidarité gère les moyens de financement :

1° (Abrogé) ;

2° (Abrogé) ;

3° De l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 5423-1 ;

4° (Alinéa abrogé)

5° De l'allocation équivalent retraite prévue à l'article L. 5423-18 ;

6° De la prime forfaitaire prévue à l'article L. 5425-3 ;

7° De l'aide prévue au II de l'article 136 de la loi de finances pour 1997 n° 96-1181 du 30 décembre 1996.

Article L5423-25

Le fonds de solidarité reçoit la contribution exceptionnelle de solidarité prévue à l'article L. 5423-26 ainsi que, le cas échéant, une subvention de l'Etat.

Le fonds de solidarité reverse au fonds national des solidarités actives une fraction, fixée à 15,20 %, du produit de la contribution exceptionnelle de solidarité. Ce reversement est effectué lors de l'encaissement de la contribution par le fonds de solidarité.

Sous-section 2 : Contribution exceptionnelle de solidarité.

Article L5423-26

Les salariés des employeurs du secteur public et parapublic mentionnés aux articles L. 5424-1 et L. 5424-2, lorsque ceux-ci ne sont pas placés sous le régime de l'article L. 5422-13, versent une contribution exceptionnelle de solidarité.

Article L5423-27

La contribution exceptionnelle de solidarité est assise sur la rémunération nette totale des salariés, y compris l'ensemble des éléments ayant le caractère d'accessoire du traitement, de la solde ou du salaire, à l'exclusion des remboursements de frais professionnels, dans la limite du plafond mentionné à l'article L. 5422-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5423-28

A défaut de versement de la contribution exceptionnelle de solidarité dans un délai déterminé par décret en Conseil d'Etat, la contribution est majorée de 10 %.

Article L5423-29

L'absence de précompte ou de versement par l'employeur de la contribution exceptionnelle de solidarité le rend débiteur du montant de l'ensemble des sommes en cause.

Article L5423-30

Le fonds de solidarité recouvre la contribution exceptionnelle de solidarité et, le cas échéant, la majoration auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 5423-26, pour les périodes d'emploi correspondant aux cinq années civiles précédant celle au cours de laquelle le fonds de solidarité a demandé à l'employeur de justifier ses versements ou de régulariser sa situation.

La mise en demeure adressée à l'employeur interrompt cette prescription.

Article L5423-31

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de recouvrement de la contribution exceptionnelle de solidarité et les dérogations à la périodicité de son versement compte tenu du nombre de salariés des collectivités et organismes intéressés.

Article L5423-32

Le taux de la contribution exceptionnelle de solidarité est fixé à 1 % du montant de l'assiette prévue à l'article L. 5423-27.

Sont exonérés du versement de la contribution les salariés dont la rémunération mensuelle nette définie au troisième alinéa est inférieure à un montant déterminé par décret en Conseil d'Etat.

La rémunération mensuelle nette comprend la rémunération de base mensuelle brute augmentée de l'indemnité de résidence et diminuée des cotisations de sécurité sociale obligatoires, des prélèvements pour pension et, le cas échéant, des prélèvements au profit des régimes de retraite

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

complémentaire obligatoires.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L5423-33

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment :

1° Les délais après l'expiration desquels l'inscription comme demandeur d'emploi est réputée tardive pour l'ouverture du droit à indemnisation ;

2° Le délai au terme duquel le reliquat des droits antérieurement constitués ne peut plus être utilisé ;

3° Le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement de cette indemnisation ;

4° Le montant au-dessous duquel l'indemnisation différentielle n'est plus versée ;

5° Le montant au-dessous duquel l'indemnisation indûment versée ne donne pas lieu à remboursement.

Chapitre IV : Régimes particuliers

Section 1 : Dispositions particulières à certains salariés.

Article L5424-1

Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 :

1° Les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales ainsi que les agents statutaires des autres établissements publics administratifs ainsi que les militaires ;

2° Les agents non titulaires des collectivités territoriales et les agents non statutaires des établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat et ceux mentionnés au 4° ainsi que les agents non statutaires des groupements d'intérêt public ;

3° Les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces

collectivités ont une participation majoritaire ;

4° Les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;

5° Les fonctionnaires de France Télécom placés hors de la position d'activité dans leurs corps en vue d'assurer des fonctions soit dans l'entreprise, en application du cinquième alinéa de l'article 29 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, soit dans l'une de ses filiales ;

6° Les salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Article L5424-2

Les employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1 assurent la charge et la gestion de l'allocation d'assurance. Ceux-ci peuvent, par convention conclue avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, lui confier cette gestion.

Toutefois, peuvent adhérer au régime d'assurance :

1° Les employeurs mentionnés au 2° de l'article L. 5424-1 ;

2° Par une option irrévocable, les employeurs mentionnés aux 3°, 4° et 6° de ce même article ;

3° Pour leurs agents non titulaires, les établissements publics d'enseignement supérieur et les établissements publics à caractère scientifique et technologique ;

4° Pour les assistants d'éducation, les établissements d'enseignement mentionnés à l'article L. 916-1 du code de l'éducation.

Les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumises au statut national du personnel des industries électriques et gazières, adhérentes, avant leur assujettissement au statut national, au régime d'assurance chômage prévu par les articles L. 5422-1 et suivants, ainsi que les entreprises en création sont considérées comme ayant exercé leur option irrévocable mentionnée au 2°.

Article L5424-3

Les employeurs mentionnés à la présente section adhèrent au régime d'assurance pour les salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation prévues par l'article L. 5424-20.

Article L5424-4

Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles de coordination applicables pour l'indemnisation des

travailleurs dont les activités antérieures prises en compte pour l'ouverture des droits ont été exercées auprès d'employeurs relevant les uns de l'article L. 5422-13, les autres de la présente section.

Article L5424-5

Les litiges résultant de l'adhésion au régime d'assurance suivent les règles de compétence prévues à l'article L. 5422-16.

Section 2 : Entreprises du bâtiment et des travaux publics privées d'emploi par suite d'intempéries.

Article L5424-6

Les dispositions de la présente section déterminent les règles suivant lesquelles les entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant de certaines activités professionnelles déterminées par décret indemnisent les travailleurs qu'elles occupent habituellement en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries.

Article L5424-7

Dans les zones où les conditions climatiques entraînent un arrêt saisonnier pour diverses catégories d'entreprises mentionnées à l'article L. 5424-6, l'autorité administrative, après avis des organisations d'employeurs et de salariés, intéressées, détermine par région pour chaque catégorie d'entreprises les périodes où il n'y a pas lieu à l'indemnisation du fait de l'arrêt habituel de l'activité.

Article L5424-8

Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

Article L5424-9

L'arrêt du travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le

chantier après consultation des délégués du personnel.

Lorsque les travaux sont exécutés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'un service concédé ou subventionné, le représentant du maître d'ouvrage sur le chantier peut s'opposer à l'arrêt du travail.

Article L5424-10

Les salariés bénéficient de l'indemnisation pour intempéries, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération.

Article L5424-11

Le salarié a droit à l'indemnisation pour intempéries s'il justifie avoir accompli avant l'arrêt du travail un nombre minimum d'heures de travail durant une période déterminée dans l'une des entreprises définies à l'article L. 5424-6.

Article L5424-12

L'indemnité journalière d'intempéries est due pour chaque heure perdue après expiration d'un délai de carence fixé par décret.

Ce décret détermine également :

1° La limite d'indemnisation des heures perdues en fonction du salaire afférent à ces heures ;

2° Le nombre maximum des indemnités journalières susceptibles d'être attribuées au cours d'une année civile.

Article L5424-13

L'indemnité journalière d'intempéries est versée au salarié par son entreprise à l'échéance normale de la paie dans les mêmes conditions que cette dernière.

Elle n'est pas due au salarié momentanément inapte.

Elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières d'accident du travail, de maladie, des assurances sociales et de congés payés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Elle est exclusive de toute indemnité de chômage.

Elle cesse d'être due dans le cas où le salarié exerce une autre activité salariée pendant la période d'arrêt du travail.

Article L5424-14

Les indemnités journalières d'intempéries ne constituent pas un salaire et ne donnent pas lieu en conséquence au versement de cotisations sociales, à l'exception de celles concernant l'application de la législation sur les congés payés et de celles qui sont prévues à l'article 6 de la loi n° 82-1 du 4 janvier 1982 portant diverses mesures d'ordre social.

Toutefois, les dispositions des titres III, IV et V du livre II de la troisième partie du présent code et de l'article 2101 du code civil sont applicables au paiement des indemnités d'intempéries.

En vue de la détermination du droit des intéressés aux diverses prestations de la sécurité sociale, les périodes pour lesquelles ils ont bénéficié des indemnités journalières d'intempéries sont assimilées à des périodes de chômage involontaire.

Article L5424-15

La charge du paiement des indemnités journalières d'intempéries, y compris les charges sociales, sont réparties au plan national entre les entreprises prévues à l'article L. 5424-6 en fonction des salaires payés par celles-ci à leurs salariés.

La péréquation des charges est opérée par des organismes et dans des conditions déterminés par décret.

Article L5424-16

Le contrôle de l'application par les employeurs des dispositions de la présente section est confié aux inspecteurs du travail et aux contrôleurs des caisses de congés payés du bâtiment.

Article L5424-17

En cas de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations de salaires servant d'assiette aux cotisations, les cotisations échues et non payées ou correspondant aux déclarations non produites en temps utile sont majorées selon un taux et dans des conditions fixées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5424-18

En cas d'arrêt pour cause d'intempéries, les salariés que leur employeur ne peut occuper peuvent être mis par leur entreprise à la disposition de collectivités publiques pour l'exécution de travaux d'intérêt général.

Dans ce cas, les intéressés perçoivent le salaire correspondant aux travaux accomplis auxquels s'ajoute, le cas échéant, une indemnité égale à la différence entre le salaire servant de base au calcul de l'indemnité d'intempéries et le salaire perçu pour ces travaux occasionnels.

Article L5424-19

Un décret détermine les modalités d'application de la présente section, notamment les conditions dans lesquelles les contestations nées de son application peuvent être soumises à des organismes paritaires de conciliation dont il peut rendre l'intervention obligatoire.

Section 3 : Professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Article L5424-20

Du fait de l'aménagement de leurs conditions d'indemnisation, l'allocation d'assurance versée aux travailleurs involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle peut, en sus de la contribution prévue à l'article L. 5422-9, être financée par une contribution spécifique à la charge des employeurs, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5424-3 et des salariés relevant de ces professions, assise sur la rémunération brute dans la limite d'un plafond, dans des conditions fixées par l'accord prévu à l'article L. 5422-20.

La contribution spécifique est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement mentionnés à l'article L. 5427-1 selon les règles applicables aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9. Les différends relatifs au recouvrement de cette contribution suivent les règles de compétence prévues à l'article L. 5422-16.

Article L5424-21

Les travailleurs involontairement privés d'emploi et qui ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage au titre des dispositions spécifiques relatives aux artistes du spectacle et aux ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et

audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle, annexées au règlement général annexé à la convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage peuvent bénéficier d'allocations spécifiques d'indemnisation du chômage au titre de la solidarité nationale dans les conditions suivantes :

1° Ne pas satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 5423-1 ;

2° Satisfaire à des conditions d'activité professionnelle antérieure et de prise en charge au titre d'un revenu de remplacement.

Ces allocations sont à la charge du fonds de solidarité mentionné à l'article L. 5423-24. Leur gestion est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 dans les conditions prévues par une convention conclue avec l'Etat.

Ces allocations sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Un décret détermine les modalités d'application du présent article.

Chapitre V : Maintien des droits au revenu de remplacement du demandeur indemnisé

Section 1 : Cumul d'un revenu de remplacement avec d'autres revenus.

Article L5425-1

Les allocations du présent titre, à l'exception de celles prévues à la section 2 du chapitre IV, pour les salariés du bâtiment et des travaux publics privés d'emploi par suite d'intempéries, peuvent se cumuler avec les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale dans les conditions et limites fixées :

1° Pour l'allocation d'assurance, par l'accord prévu à l'article L. 5422-20 ;

2° Pour les allocations de solidarité, par décret en Conseil d'Etat.

Ces dispositions s'appliquent notamment au cas des revenus tirés de travaux saisonniers.

Article L5425-2

Les personnes mentionnées à l'article L. 5421-4 de moins de soixante-cinq ans et ne pouvant percevoir qu'une pension de vieillesse à taux plein calculée sur une durée de cotisation inférieure à 150 trimestres bénéficient sous condition de ressources d'une allocation complémentaire à la charge de l'Etat jusqu'à la date à laquelle elles peuvent faire liquider au taux plein l'ensemble des pensions

auxquelles elles peuvent prétendre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

La période pendant laquelle cette allocation complémentaire est versée n'est pas prise en considération en vue de l'ouverture de droits à pension.

Section 2 : Prime forfaitaire pour reprise d'activité.

Article L5425-3

Le bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique qui reprend une activité professionnelle a droit à une prime forfaitaire.

Article L5425-5

La prime forfaitaire est versée chaque mois pendant une période dont la durée est déterminée par voie réglementaire, y compris s'il a été mis fin au droit à l'allocation de solidarité spécifique.

Article L5425-6

La prime forfaitaire est soumise aux règles applicables à l'allocation de solidarité spécifique relatives au contentieux, à la prescription, à la récupération des indus, à l'insaisissabilité et l'incessibilité.

Article L5425-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'attribution de cette prime, notamment la durée de travail minimale et le nombre de mois d'activité consécutifs auxquels son versement est subordonné, ainsi que son montant.

Section 3 : Exercice d'une activité bénévole.

Article L5425-8

Tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette activité ne peut s'accomplir chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi.

L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considéré comme un motif légitime pour écarter l'application des dispositions prévues par l'article L. 5426-2.

Section 4 : Exercice d'une activité d'intérêt général.

Article L5425-9

Les travailleurs involontairement privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, peuvent accomplir pendant une durée limitée des tâches d'intérêt général agréées par l'autorité administrative.

Leur indemnisation peut être complétée par une rémunération directement versée par l'organisme qui les emploie.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent article.

Chapitre VI : Contrôle et sanctions

Section 1 : Agents chargés du contrôle de la recherche d'emploi.

Article L5426-1

Le contrôle de la recherche d'emploi est exercé par les agents de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Section 2 : Réduction, suspension ou suppression du revenu de remplacement.

Article L5426-2

Le revenu de remplacement est supprimé ou réduit par l'autorité administrative dans les cas mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 5412-1 et à l'article L. 5412-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est également supprimé en cas de fraude ou de fausse déclaration. Les sommes indûment perçues donnent lieu à remboursement.

Section 3 : Pénalité administrative.

Article L5426-5

Sans préjudice des actions en récupération des allocations indûment versées et des poursuites pénales, l'inexactitude ou le caractère incomplet, lorsqu'ils sont délibérés, des déclarations faites pour le bénéfice des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi et de la prime forfaitaire mentionnée à l'article L. 5425-3, ainsi que l'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant ce bénéfice, ayant abouti à des versements indus, peuvent être sanctionnés par une pénalité prononcée par l'autorité administrative.

Le montant de la pénalité ne peut excéder 3 000 euros.

Article L5426-6

La pénalité est recouvrée par l'Etat comme une créance étrangère à l'impôt et au domaine. Son produit est reversé à la personne morale ou au fonds à la charge duquel ont été les versements indus.

Article L5426-7

Aucune pénalité ne peut être prononcée à raison de faits remontant à plus de deux ans, ni lorsque la personne intéressée a, pour les mêmes faits, déjà été définitivement condamnée par le juge pénal ou a bénéficié d'une décision définitive de non-lieu ou de relaxe déclarant que la réalité de l'infraction n'est pas établie ou que cette infraction ne lui est pas imputable.

Si une telle décision de non-lieu ou de relaxe intervient postérieurement au prononcé d'une pénalité par l'autorité administrative, la révision de cette pénalité est de droit.

Si, à la suite du prononcé d'une pénalité par l'autorité administrative, une amende pénale est infligée pour les mêmes faits, la pénalité s'impute sur cette amende.

Article L5426-8

La personne à l'égard de laquelle est susceptible d'être prononcée la pénalité est informée préalablement des faits qui lui sont reprochés et de la pénalité envisagée, afin qu'elle puisse présenter ses observations écrites et orales, le cas échéant assistée d'une personne de son choix, dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Répétition des prestations indues.

Article L5426-8-1

Pour le remboursement des allocations, aides, ainsi que de toute autre prestation indûment versées par l'institution prévue à l'article L. 5312-1, pour son propre compte, pour le compte de l'Etat, du fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, l'institution peut, si le débiteur n'en conteste pas le caractère indu, procéder par retenues sur les échéances à venir dues à quelque titre que ce soit. Le montant des retenues ne peut dépasser un plafond dont les modalités sont fixées par voie réglementaire, sauf en cas de remboursement intégral de la dette en un seul versement si le bénéficiaire opte pour cette solution.

Article L5426-8-2

Pour le remboursement des allocations, aides, ainsi que de toute autre prestation indûment versées par l'institution prévue à l'article L. 5312-1, pour son propre compte, pour le compte de l'Etat, du fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, le directeur général de l'institution prévue à l'article L. 5312-1 ou la personne qu'il désigne en son sein peut, dans les délais et selon les conditions fixés par voie réglementaire, et après mise en demeure, délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.

Article L5426-8-3

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 est autorisée à différer ou à abandonner la mise en recouvrement des allocations, aides, ainsi que de toute autre prestation indûment versées pour son propre compte, pour le compte de l'Etat, du fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1.

Section 5 : Dispositions d'application.

Article L5426-9

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment :

1° Les conditions dans lesquelles les agents chargés du contrôle ont accès, pour l'exercice de leur mission, aux renseignements détenus par les administrations sociales et fiscales ;

2° Les conditions dans lesquelles le revenu de remplacement peut être supprimé ou réduit en application du premier alinéa de l'article L. 5426-2 ;

3° Les conditions dans lesquelles l'institution prévue à l'article L. 5312-1 procède à la répétition des prestations indues en application des articles L. 5426-8-1 à L. 5426-8-3 ainsi que la part des

échéances mensuelles mentionnée au même article L. 5426-8-1 ;

4° Les conditions dans lesquelles l'autorité administrative prononce la pénalité prévue à l'article L. 5426-5.

Chapitre VII : Organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage

Section 1 : Gestion confiée à des organismes de droit privé par voie d'accord ou de convention.

Article L5427-1

Les parties signataires de l'accord prévu à l'article L. 5422-20 confient la gestion du régime d'assurance chômage à un organisme de droit privé de leur choix.

Le service de l'allocation d'assurance est assuré, pour le compte de cet organisme, par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Le recouvrement des contributions mentionnées aux articles L. 5422-9 et L. 5422-11 est assuré, pour le compte de cet organisme, par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales et les caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation, le recouvrement de ces contributions est assuré pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage :

a) Par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code, lorsqu'elles sont dues au titre des salariés expatriés, des travailleurs frontaliers résidant en France et ne remplissant pas les conditions pour bénéficier des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, notamment en matière d'assurance chômage, et des marins embarqués sur des navires battant pavillon d'un Etat étranger autre qu'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique, ressortissants de ces Etats, inscrits à un quartier maritime français et admis au bénéfice de l'Etablissement national des invalides de la marine ;

b) Par les organismes mentionnés à l'article L. 723-1 du code rural et de la pêche maritime, lorsqu'elles sont dues au titre de l'emploi de salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du même code ;

c) Par la Caisse nationale de compensation des cotisations de sécurité sociale des voyageurs, représentants et placiers de commerce à cartes multiples travaillant pour deux employeurs au moins,

pour l'encaissement des contributions dues au titre de l'emploi de ces salariés ;

d) Par la caisse de prévoyance sociale prévue par l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, lorsqu'elles sont dues au titre de l'emploi de salariés à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

e) Par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code, lorsqu'elles sont dues au titre des salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle et lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation mentionné à l'article L. 5424-20 ;

f) Par l'organisme mentionné à l'article L. 212-3 du code de la sécurité sociale, lorsqu'elles sont dues au titre des salariés affiliés au régime spécial de sécurité sociale des gens de mer.

Article L5427-2

Les agents des organismes de sécurité sociale peuvent communiquer à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 les renseignements nécessaires au calcul des prestations.

Article L5427-3

Les informations détenues par les organismes de sécurité sociale peuvent être rapprochées de celles détenues par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour garantir le respect des règles d'inscription et vérifier les droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2.

Article L5427-4

Pour procéder à la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2, les informations détenues par la caisse de congés payés des professions de la production cinématographique et audiovisuelle et des spectacles ainsi que par les institutions des régimes complémentaires de retraite de ces professions peuvent être rapprochées de celles détenues par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Article L5427-5

La caisse de congés payés des professions de la production cinématographique et audiovisuelle et des spectacles, les institutions des régimes complémentaires de retraite de ces professions et les organismes de sécurité sociale se communiquent les informations nécessaires à la vérification des droits des salariés et des demandeurs d'emploi, et des obligations des employeurs.

Article L5427-6

Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des

libertés, détermine les conditions d'application des articles L. 5427-1 à L. 5427-5.

Section 2 : Gestion confiée à un établissement public en l'absence de convention.

Article L5427-7

En l'absence de la convention prévue au premier alinéa de l'article L. 5427-1, un établissement public national à caractère administratif exerce les compétences définies au premier alinéa de cet article.

Les missions nécessaires à l'exercice de ces compétences peuvent être confiées, en tout ou partie, à un ou des organismes ayant conclu avec l'établissement public une convention délibérée par le conseil d'administration et approuvée dans les conditions déterminées par décret.

Le décret portant création de l'établissement public détermine, en outre, l'ensemble des règles d'organisation et de fonctionnement nécessaires à l'application du présent article.

Article L5427-8

Le conseil d'administration de l'établissement public mentionné par l'article L. 5427-7 comprend un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, désignés par le ministre chargé de l'emploi sur proposition des organisations syndicales représentatives au plan national.

Le conseil d'administration élit son président parmi ses membres.

Article L5427-9

Les conditions du contrôle auquel est soumis l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 sont déterminées par voie réglementaire.

Section 3 : Dispositions communes.

Article L5427-10

Les mesures propres à assurer la sécurité et la liquidité des fonds de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et de l'établissement public mentionné à l'article L. 5427-7 sont déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de l'emploi.

Chapitre VIII : Dispositions financières.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5428-1

L'allocation perçue dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle, l'allocation d'assurance et l'allocation de préretraite sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Ces prestations ainsi que l'indemnité d'activité partielle, l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation temporaire d'attente sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 131-2, L. 241-2, L. 242-13 et L. 711-2 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-9 du code rural et de la pêche maritime.

Les règles fixées au 5 de l'article 158 du code général des impôts sont applicables.

Chapitre IX : Dispositions pénales.

Article L5429-1

Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné à l'article 313-1, au 5° de l'article 313-2 et à l'article 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi définies au présent livre, y compris la prime forfaitaire instituée par l'article L. 5425-3 du présent code, est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations et cette prime est puni de la même peine.

Article L5429-2

En cas de récidive dans le délai de trois ans, l'employeur qui a indûment retenu la contribution prévue à l'article L. 5422-9 et précomptée sur le salaire est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 3 750 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique.

Article L5511-1

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L5521-1

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

Chapitre II : Dispositifs en faveur de l'emploi

Section 1 : Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Contrat emploi-jeune.

Article L5522-1

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le champ des activités mentionnées à l'article L. 5134-1 s'étend aux activités de coopération internationale régionale.

Sous-section 2 : Contrat unique d'insertion

Article L5522-2

Pour son application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'article L. 5134-19-1 est ainsi rédigé :

" Art. L. 5134-19-1.-Le contrat unique d'insertion est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié dans les conditions prévues à la sous-section 3 des sections 2 et 5 du présent chapitre et au paragraphe 3 de la sous-section 4 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre V, au titre duquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle dans les conditions prévues à la sous-section 2 des sections 2 et 5 du présent chapitre et au paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre V. La décision d'attribution de cette aide est prise par :

" 1° Soit, pour le compte de l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 ou, selon des modalités fixées par décret, un des organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 ;

" 2° Soit le président du conseil général lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département ;

" 3° Soit, pour le compte de l'Etat, les recteurs d'académie pour les contrats mentionnés au I de l'article L. 5134-125.

" Le montant de cette aide résulte d'un taux, fixé par l'autorité administrative, appliqué au salaire minimum de croissance. "

Article L5522-2-1

Pour son application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'article L. 5134-19-3 est ainsi rédigé :

" Art. L. 5134-19-3.-Le contrat unique d'insertion prend la forme :

" 1° Pour les employeurs du secteur non marchand mentionnés à l'article L. 5134-21, du contrat d'accompagnement dans l'emploi défini par la section 2 du chapitre IV du titre III du livre Ier de la présente partie ;

" 2° Pour les employeurs du secteur marchand :

" a) Du contrat d'accès à l'emploi défini à la sous-section 4 de la présente section pour les employeurs mentionnés aux articles L. 5522-8 et L. 5522-9 ;

" b) Dans le cadre des emplois d'avenir prévus à la section 8 du chapitre IV du titre III du livre Ier de la présente partie, du contrat initiative-emploi défini à la section 5 du même chapitre IV pour les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-66. "

Article L5522-2-2

Pour son application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, lorsqu'il n'est pas utilisé dans le cadre des emplois d'avenir prévus à la section 8 du chapitre IV du titre III du livre Ier de la présente partie, l'article L. 5134-19-4 est ainsi modifié :

1° Au cinquième alinéa, les mots : " des articles L. 5134-30 et L. 5134-72 " sont remplacés par les mots : " de l'article L. 5134-30 " ;

2° Au sixième alinéa, les mots : " aux articles L. 5134-30 et L. 5134-72, dans la limite du plafond prévu aux articles L. 5134-30-1 et L. 5134-72-1 " sont remplacés par les mots : " à l'article L. 5134-30 dans la limite du plafond prévu à l'article L. 5134-30-1 ".

Article L5522-2-3

La section 5 du chapitre IV du titre III du livre Ier de la présente partie ne s'applique aux départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon que dans le cadre des emplois d'avenir prévus à la section 8 du même chapitre IV.

Sous-section 4 : Contrats d'accès à l'emploi

Paragraphe 1 : Objet.

Article L5522-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le contrat d'accès à l'emploi a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle :

1° Des bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département ;

2° Des chômeurs de longue durée ;

3° Des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

4° Des bénéficiaires d'un contrat emploi-jeune arrivant au terme de leur contrat avant le 1er janvier 2008 ;

5° D'autres personnes déterminées par décret en Conseil d'Etat rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne peuvent être mentionnées dans le contrat.

Article L5522-6

Le contrat d'accès à l'emploi donne lieu :

1° (Abrogé) ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le salarié, dans les conditions prévues au paragraphe 3 ;

3° Au bénéfice d'une aide à l'insertion professionnelle et d'exonérations, dans les conditions prévues au paragraphe 4.

Article L5522-6-1

La demande d'aide à l'insertion professionnelle est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre d'un contrat aidé antérieur.

Paragraphe 2 : Décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5522-7

Les contrats de retour à l'emploi en cours demeurent régis jusqu'à leur terme par les conventions antérieurement applicables.

Article L5522-8

Peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi, sous réserve d'être à jour de leurs obligations sociales et fiscales :

1° Les employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 et aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 ;

2° Les employeurs des entreprises de pêche maritime.

Article L5522-9

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 199 sexdecies du code général des impôts, les particuliers employeurs d'employés de maison définis à l'article L. 7221-1 peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi à durée indéterminée.

Toutefois, les employeurs particuliers ne peuvent bénéficier de l'aide forfaitaire de l'Etat prévue à l'article L. 5522-17.

Article L5522-10

Les particuliers employeurs d'un assistant maternel défini à l'article L. 423-1 du code de l'action sociale et des familles ne sont pas éligibles aux aides attribuées au titre du contrat d'accès à l'emploi.

Article L5522-11

Le contrat d'accès à l'emploi ne peut être conclu par des établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat d'accès à l'emploi qu'après autorisation préalable de l'autorité administrative, qui vérifie que l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ou qu'elle n'a pas pour conséquence un tel licenciement.

L'autorité administrative se détermine selon une procédure déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Paragraphe 3 : Contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L5522-12

Le contrat d'accès à l'emploi est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Il est conclu par écrit et fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

Article L5522-13

Lorsque le contrat d'accès à l'emploi est à durée déterminée, sa durée est au moins égale à douze mois et ne peut excéder vingt-quatre mois.

Cette limite est portée à trente mois pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active.

Article L5522-13-1

Il peut être dérogé, selon des modalités fixées par voie réglementaire, à la durée maximale du contrat d'accès à l'emploi, soit lorsque celui-ci concerne un salarié âgé de cinquante ans et plus qui est également bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou une personne reconnue travailleur handicapé, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Article L5522-13-2

La prolongation de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail conclu en application de celle-ci est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Article L5522-13-3

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant le terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

1° D'être embauché par un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ;

2° D'être embauché par un contrat à durée indéterminée ;

3° De suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1.

Article L5522-13-4

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa

demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accès à l'emploi.

Article L5522-13-5

Le contrat d'accès à l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du titre III du livre Ier de la présente partie ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Article L5522-14

Le contrat d'accès à l'emploi ne peut être conclu sous la forme du contrat de mission mentionné à l'article L. 1251-5.

Article L5522-15

La protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale, dont le titulaire du contrat d'accès à l'emploi bénéficiait en tant qu'allocataire du revenu de solidarité active, est maintenue jusqu'à l'expiration de la période de droit.

A l'expiration de cette période, le droit à la protection complémentaire est renouvelé dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 861-5 du même code si l'intéressé remplit la condition de ressources prévue au premier alinéa de l'article L. 861-1 précité.

Article L5522-16

Les salariés bénéficiaires d'un contrat d'accès à l'emploi ne sont pas pris en compte, pendant une durée de deux ans, dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toutefois, cette durée est portée à trente mois pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 4 : Aides et exonérations.

Article L5522-17

Le contrat d'accès à l'emploi ouvre droit à une aide de l'Etat pour les catégories de bénéficiaires rencontrant les difficultés d'accès à l'emploi les plus graves.

Ces catégories, ainsi que les conditions d'octroi et le montant de l'aide qui peut être modulée en fonction de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi, sont déterminés par décret.

Article L5522-18

Le contrat d'accès à l'emploi ouvre également droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

Cette exonération porte sur la partie des rémunérations des salariés n'excédant pas le salaire minimum de croissance majoré de 30 %. Elle est accordée dans la limite d'une période de vingt-quatre mois, ou de trente mois pour les bénéficiaires du revenude solidarité active, suivant la date d'embauche.

Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ou handicapés ou percevant le revenu de solidarité active et sans emploi depuis plus d'un an, l'exonération de cotisations à la charge de l'employeur porte sur les rémunérations versées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge et justifient de la durée d'assurance, définis aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, requis pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

L'exonération est subordonnée à la délivrance d'un justificatif délivrée par l'autorité administrative.

Le coût pour les organismes sociaux de l'exonération est pris en charge par l'Etat.

Article L5522-19

Le contrat d'accès à l'emploi ouvre également droit à la prise en charge par l'Etat des frais de formation lorsque le contrat associe l'exercice d'une activité professionnelle et le bénéfice d'une formation liée à cette activité et dispensée pendant le temps de travail selon des modalités déterminées par décret.

Paragraphe 5 : Dispositions d'application.

Article L5522-20

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section.

Section 2 : Aides à la création d'entreprise

Sous-section 1 : Aide au conseil et à la formation.

Article L5522-21

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, pour l'application des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5, relatifs à la création ou à la reprise d'entreprise, l'Etat peut participer au financement des actions de conseil ou de formation à la gestion d'entreprise qui sont organisées avant la création ou la reprise d'entreprise et pendant trois années après.

Sous-section 2 : Aide au projet initiative-jeune.

Article L5522-22

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, en vue de faciliter la réalisation d'un projet professionnel, les jeunes âgés de dix-huit à trente ans ainsi que les bénéficiaires du contrat emploi-jeune arrivant au terme de leur contrat peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat dénommée " aide au projet initiative-jeune ".

Article L5522-23

L'aide au projet initiative-jeune bénéficie aux jeunes qui créent ou reprennent une entreprise à but lucratif dont le siège et l'établissement principal sont situés dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et dont ils assurent la direction effective.

Article L5522-24

L'aide prévue à l'article L. 5522-23, dont le montant maximum est déterminé par décret, est versée à compter de la date de la création ou de la reprise effective de l'entreprise.

Article L5522-25

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'aide prévue à l'article L. 5522-23 est exonérée de toutes charges sociales et fiscales.

Article L5522-26

Les jeunes bénéficiant ou ayant bénéficié de l'aide au projet initiative-jeune au titre de la présente sous-section peuvent également bénéficier des aides à la création ou à la reprise d'entreprise prévues au titre IV du livre Ier de la présente partie.

Article L5522-27

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section, notamment celles du versement, de la suspension ou de la suppression de l'aide, ainsi que celles relatives au non-cumul de cette aide avec d'autres aides publiques.

Section 3 : Dispositions pénales.

Article L5522-28

Le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement de l'aide au projet initiative-jeune, en méconnaissance des dispositions des articles L. 5522-22 à L. 5522-25, est puni des peines prévues aux articles 313-1 à 313-3 du code pénal.

Chapitre III : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs.

Article L5523-1

A l'exception des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 5221-7, les dispositions du titre II du livre II relatives au travailleurs étrangers sont applicables dans les départements d'outre-mer.

Article L5523-2

L'autorisation de travail accordée à l'étranger est limitée au département ou à la collectivité dans lequel elle a été délivrée lorsqu'il s'agit :

1° De la carte de séjour temporaire portant la mention " vie privée et vie familiale " prévue par les

articles L. 313-11 à L. 313-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

2° De la carte de résident prévue par les articles L. 314-1 à L. 314-13 du même code.

Article L5523-3

L'autorisation de travail accordée à l'étranger lui confère le droit d'exercer, sur le territoire du département ou de la collectivité, toute activité professionnelle salariée de son choix dans le cadre de la législation en vigueur.

Chapitre IV : Le demandeur d'emploi

Section 2 : Dispositions d'adaptation.

Article L5524-10

Un décret en Conseil d'Etat apporte aux dispositions du titre II du livre IV, relatives à l'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi, les adaptations nécessaires à leur application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANçAISES

Chapitre unique.

Article L5531-1

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 peut exercer ses missions à Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE Ier : PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

TITRE Ier : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Chapitre Ier : Objectifs et contenu de la formation et de l'orientation professionnelles.

Section 1 : La formation professionnelle tout au long de la vie

Article L6111-1

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à

son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

Article L6111-2

Les connaissances et les compétences mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6111-1 prennent appui sur le socle mentionné à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation, qu'elles développent et complètent.

Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font également partie de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Section 2 : L'orientation professionnelle tout au long de la vie

Article L6111-3

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation.

Le service public de l'orientation tout au long de la vie garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre.

L'Etat et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie.

L'Etat définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Avec l'appui, notamment, des centres publics d'orientation scolaire et professionnelle et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants mentionnés, respectivement, aux articles L. 313-5 et L. 714-1 du même code, il met en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre à cet effet l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants.

La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Les organismes mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 6111-6 du présent code ainsi que les organismes consulaires participent au service public régional de l'orientation.

Une convention annuelle conclue entre l'Etat et la région dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévu au I de l'article L.

214-13 du code de l'éducation détermine les conditions dans lesquelles l'Etat et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives dans la région.

Article L6111-4

Il est créé un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne, lui permettant :

1° De disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles ;

2° D'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle.

Une convention peut être conclue entre l'Etat, les régions et le fonds visé à l'article L. 6332-18 pour concourir au financement de ce service.

Article L6111-5

Sur le fondement de normes de qualité élaborées par la région à partir d'un cahier des charges qu'elle arrête, peuvent être reconnus comme participant au service public régional de l'orientation tout au long de la vie les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services lui permettant :

1° De disposer d'une information exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient ;

2° De bénéficier de conseils personnalisés afin de pouvoir choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adapté à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire et, lorsque le métier, la formation ou la certification envisagé fait l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par un autre organisme, d'être orientée de manière pertinente vers cet organisme.

Section 3 : Le conseil en évolution professionnelle

Article L6111-6

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges

publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 et aux articles L. 5312-1, L. 5314-1 et L. 6333-3, par l'institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3.

Section 4 : Supports d'information

Article L6111-7

Les informations relatives à l'offre de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire national et aux perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations sont intégrées à un système d'information national, dont les conditions de mise en œuvre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre II : Egalité d'accès à la formation

Section 1 : Egalité d'accès entre les femmes et les hommes.

Article L6112-1

Pour l'application de la présente partie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

Article L6112-2

Le principe de non-discrimination énoncé à l'article L. 6112-1 ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière de formation.

Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation et à favoriser

l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

Section 2 : Egalité d'accès des personnes handicapées et assimilées.

Article L6112-3

Les personnes handicapées et assimilées, mentionnées à l'article L. 5212-13, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente partie dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

La stratégie nationale définie à l'article L. 6111-1 comporte un volet consacré à l'accès et au développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.

TITRE II : RÔLE DES RÉGIONS, DE L'ÉTAT ET DES INSTITUTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Chapitre Ier : Rôle des régions.

Section 1 : Compétences des régions

Article L6121-1

Sans préjudice des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté prévu à l'article L. 4132-12 du code de la défense, la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Elle assure, dans le cadre de cette compétence, les missions suivantes :

1° Conformément aux orientations précisées à l'article L. 6111-1 du présent code, elle définit et met en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle, élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles défini au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation et adopte la carte régionale des formations professionnelles initiales prévue au troisième alinéa de l'article L. 214-13-1 du même code ;

2° Dans le cadre du service public régional défini à l'article L. 6121-2 du présent code, elle peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice du public mentionné au premier alinéa du présent article ;

3° Elle conclut, avec les départements qui souhaitent contribuer au financement de formations collectives pour la mise en œuvre de leur programme départemental d'insertion prévu à l'article L. 263-1 du code de l'action sociale et des familles, une convention qui détermine l'objet, le montant et les modalités de ce financement ;

4° Elle organise l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi qui sont candidats à la validation des acquis de l'expérience et participe à son financement. Cet accompagnement recouvre les actions d'assistance et de préparation de ces candidats après la recevabilité de leur dossier de candidature. Un décret en Conseil d'Etat en définit les modalités ;

5° Elle pilote la concertation sur les priorités de sa politique et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, notamment au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 ;

6° Elle contribue à l'évaluation de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle prévue au 6° de l'article L. 6123-1.

Article L6121-2

I.-La région organise et finance le service public régional de la formation professionnelle selon les principes ci-après.

Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. A cette fin, la région assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Des conventions conclues entre les régions concernées ou, à défaut, un décret fixent les conditions de la prise en charge par la région de résidence du coût de la formation et, le cas échéant, des frais d'hébergement et de restauration d'une personne accueillie dans une autre région.

II.-La région exerce, dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, les missions spécifiques suivantes :

1° En application de l'article L. 121-2 du code de l'éducation, la région contribue à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional, en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

2° Elle favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité de ces dernières ;

3° Elle assure l'accès des personnes handicapées à la formation, dans les conditions fixées à l'article

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L. 5211-3 du présent code ;

4° Elle finance et organise la formation professionnelle des personnes sous main de justice. Une convention conclue avec l'Etat précise les conditions de fonctionnement du service public régional de la formation professionnelle au sein des établissements pénitentiaires ;

5° Elle finance et organise la formation professionnelle des Français établis hors de France et l'hébergement des bénéficiaires. Une convention conclue avec l'Etat précise les modalités de leur accès au service public régional de la formation professionnelle ;

6° Elle peut conduire des actions de sensibilisation et de promotion de la validation des acquis de l'expérience et contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire afin de favoriser l'accès à cette validation.

Article L6121-2-1

Dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2 et sous réserve des compétences du département, la région peut financer des actions d'insertion et de formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel.

A cette fin, elle peut, par voie de convention, habiliter des organismes chargés de mettre en œuvre ces actions, en contrepartie d'une juste compensation financière. L'habilitation, dont la durée ne peut pas excéder cinq ans, précise notamment les obligations de service public qui pèsent sur l'organisme.

Cette habilitation est délivrée, dans des conditions de transparence et de non-discrimination et sur la base de critères objectifs de sélection, selon une procédure définie par décret en Conseil d'Etat.

Section 2 : Coordination avec les branches professionnelles, le service public de l'emploi et le service public de l'orientation

Article L6121-3

Des conventions conclues avec les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la participation des employeurs d'au moins dix salariés au développement de la formation professionnelle continue déterminent l'étendue et les conditions de participation des régions au financement des actions de formation définies à l'article L. 6313-1 ainsi qu'à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

Article L6121-4

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 attribue des aides individuelles à la formation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'elle procède ou contribue à l'achat de formations collectives, elle le fait dans le cadre d'une convention conclue avec la région, qui en précise l'objet et les modalités.

Article L6121-5

La région et les autres structures contribuant au financement de formations au bénéfice de demandeurs d'emploi s'assurent que les organismes de formation qu'ils retiennent informent, préalablement aux sessions de formation qu'ils organisent, les opérateurs du service public de l'emploi et du conseil en évolution professionnelle mentionnés au titre Ier du livre III de la cinquième partie et à l'article L. 6111-6 des sessions d'information et des modalités d'inscription en formation.

Ces organismes informent, dans des conditions précisées par décret, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 de l'entrée effective en stage de formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.

Article L6121-6

La région organise sur son territoire, en coordination avec l'Etat et les membres du comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation et en lien avec les organismes de formation, la diffusion de l'information relative à l'offre de formation professionnelle continue.

Article L6121-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de mise en œuvre du présent chapitre.

Chapitre II : Rôle de l'Etat.

Article L6122-1

Lorsque l'Etat contribue au financement des actions de formation professionnelle, à travers les dépenses de rémunération des stagiaires, de financement des stages ou d'investissement des centres, il conclut avec les organismes des conventions qui prennent en compte les types d'actions de formation définis à l'article L. 6313-1, les publics accueillis, les objectifs poursuivis et les résultats obtenus, notamment en matière d'insertion professionnelle. Les modalités particulières de ces conventions sont définies par décret.

Lorsque ces conventions concernent des centres de formation gérés par une ou plusieurs entreprises, elles font l'objet d'une consultation du ou des comités d'entreprise intéressés, conformément à l'article L. 2323-33.

Article L6122-2

L'étendue et les conditions de participation de l'Etat au financement des actions de formation définies à l'article L. 6313-1 ainsi qu'à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de

formation sont déterminées par des conventions conclues avec les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la participation des employeurs d'au moins dix salariés au développement de la formation professionnelle continue.

Article L6122-3

Afin de faciliter l'accès aux fonctions de chef d'entreprise du secteur des métiers et d'assurer le perfectionnement et la qualification professionnelle des chefs d'entreprise de ce secteur et de leurs salariés, l'Etat concourt, dans les conditions fixées au présent titre, au financement des stages qui leur sont destinés.

En outre, l'Etat peut participer au financement des fonds d'assurance-formation de non-salariés prévus à l'article L. 6332-9 créés pour ce secteur professionnel.

Article L6122-4

L'Etat concourt financièrement, dans le cadre de conventions conclues en application de l'article L. 6353-2, à la formation des travailleurs du secteur des métiers mentionnés à l'article L. 6122-3 du code du travail et à l'article L. 718-2-2 du code rural et de la pêche maritime, appelés à exercer des responsabilités dans des organisations syndicales ou professionnelles.

Cette formation peut être assurée par des centres créés par les organisations professionnelles ou syndicales ou reconnus par celles-ci, sous réserve que ces centres obtiennent la délivrance d'un agrément des ministères intéressés.

Chapitre III : Coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles

Section 1 : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Article L6123-1

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est chargé :

1° D'émettre un avis sur :

a) Les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires dans le domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue ;

b) Le projet de convention pluriannuelle définie à l'article L. 5312-3 ;

c) L'agrément des accords d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 ;

d) Le programme d'études des principaux organismes publics d'étude et de recherche de l'Etat dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

2° D'assurer, au plan national, la concertation entre l'Etat, les régions, les départements, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel pour la définition des orientations pluriannuelles et d'une stratégie nationale coordonnée en matière d'orientation, de formation professionnelle, d'apprentissage, d'insertion, d'emploi et de maintien dans l'emploi et, dans ce cadre, de veiller au respect de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles ;

3° De contribuer au débat public sur l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ;

4° De veiller à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles ;

5° De suivre les travaux des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et la mise en œuvre des conventions régionales pluriannuelles de coordination prévues à l'article L. 6123-4 du présent code, des contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles définis à l'article L. 214-13 du code de l'éducation et des conventions annuelles conclues pour leur application ;

6° D'évaluer les politiques d'information et d'orientation professionnelle, de formation professionnelle initiale et continue et d'insertion et de maintien dans l'emploi, aux niveaux national et régional. A ce titre, il recense les études et les travaux d'observation réalisés par l'Etat, les branches professionnelles et les régions. Il élabore et diffuse également une méthodologie commune en vue de l'établissement de bilans régionaux des actions financées au titre de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, dont il établit la synthèse ;

7° D'évaluer le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du compte personnel de formation ;

8° De contribuer à l'évaluation de la qualité des formations dispensées par les organismes de formation.

Les administrations et les établissements publics de l'Etat, les régions, les organismes consulaires et les organismes paritaires participant aux politiques de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle sont tenus de communiquer au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

En cas d'urgence, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles peut être consulté et émettre un avis soit par voie électronique, soit en réunissant son bureau dans des conditions définies par voie réglementaire.

Article L6123-2

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est placé auprès

du Premier ministre. Son président est nommé par décret en Conseil des ministres. Le conseil comprend des représentants élus des régions et des collectivités ultramarines exerçant les compétences dévolues aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle, des représentants des départements, des représentants de l'Etat et du Parlement, des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel, ou intéressées, des chambres consulaires, des personnalités qualifiées, ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.

Section 2 : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Article L6123-3

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

Il comprend le président du conseil régional, des représentants de la région, des représentants de l'Etat dans la région et des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel, ou intéressées, et des chambres consulaires, ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.

Il est présidé conjointement par le président du conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région. La vice-présidence est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.

Il est doté d'un bureau, composé de représentants de l'Etat, de la région, de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le bureau est notamment le lieu de la concertation sur la désignation des opérateurs régionaux mentionnés à l'article L. 6111-6, sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, mentionnée à l'article L. 6241-2, et sur les listes des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnées au 3° du I de l'article L. 6323-16 et au 2° du I de l'article L. 6323-21.

Un décret en Conseil d'Etat précise la composition, le rôle et le fonctionnement du bureau.

Article L6123-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le président du conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région signent avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les représentants régionaux des missions locales mentionnées à l'article L. 5314-1 et des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées une convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation.

Cette convention détermine pour chaque signataire, dans le respect de ses missions et, s'agissant de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, de la convention tripartite pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 :

1° Les conditions dans lesquelles il mobilise de manière coordonnée les outils des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Etat et de la région, au regard de la situation locale de l'emploi et dans le cadre de la politique nationale de l'emploi ;

2° Les conditions dans lesquelles il participe au service public régional de l'orientation ;

3° Les conditions dans lesquelles il conduit son action au sein du service public régional de la formation professionnelle ;

4° Les modalités d'évaluation des actions entreprises.

Section 3 : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Article L6123-5

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation est constitué des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté. Le comité définit les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et assure leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs. Il élabore, après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel, la liste nationale des formations éligibles au compte personnel de formation au niveau national et interprofessionnel, dans les conditions prévues aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21.

Section 4 : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

Article L6123-6

Le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation est constitué des représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles

d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.

Il assure le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. Il est consulté, notamment, sur la carte régionale des formations professionnelles initiales mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 214-13-1 du code de l'éducation. Il établit, après concertation avec les représentants régionaux des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel, les listes régionales des formations éligibles au compte personnel de formation, dans les conditions prévues aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du présent code.

Section 5 : Dispositions d'application

Article L6123-7

Les modalités d'application du présent chapitre sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE II : L'APPRENTISSAGE

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique.

Article L6211-1

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Article L6211-2

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage.

Article L6211-3

Pour le développement de l'apprentissage, la région peut conclure des contrats d'objectifs et de moyens avec :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° L'Etat ;

2° Les organismes consulaires ;

3° Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

D'autres parties peuvent également être associées à ces contrats.

Ces contrats doivent intégrer le développement de la mixité professionnelle et des mesures visant à lutter contre la répartition sexuée des métiers.

Article L6211-4

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

Article L6211-5

Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un Etat membre de la Communauté européenne susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par décret en Conseil d'Etat.

TITRE II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Chapitre Ier : Définition et régime juridique.

Article L6221-1

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article L6221-2

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Chapitre II : Contrat de travail et conditions de travail

Section 1 : Formation, exécution et rupture du contrat de travail

Sous-section 1 : Conditions de formation du contrat.

Article L6222-1

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6222-2

La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;

2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Article L6222-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret détermine les conditions d'application des dérogations prévues à l'article L. 6222-2, notamment le délai maximum dans lequel le contrat d'apprentissage mentionné au 1° de ce même article est souscrit après l'expiration du contrat précédent.

Les autres mesures d'application de la présente sous-section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 2 : Conclusion du contrat.

Article L6222-4

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Article L6222-5

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage.

Elle comporte l'engagement de satisfaire aux conditions prévues par les articles :

1° L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ;

2° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ;

3° L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ;

4° L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ;

5° L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

6° L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ;

7° L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

8° L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ;

9° L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

L'ascendant verse une partie du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti.

Article L6222-5-1

Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4 et pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2. Par dérogation à l'article L. 6211-1, ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

1° L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;

2° Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;

3° La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

Le premier alinéa de l'article L. 6222-18 est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage, au sens de l'article L. 6223-5, dans chacune des entreprises.

Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

Article L6222-6

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

Sous-section 3 : Durée du contrat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6222-7

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par le présent titre. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les titres II et III du livre II de la première partie, à l'exception de l'article L. 1221-19.

Article L6222-7-1

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.

Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Article L6222-8

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.

Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent. Cette autorisation est réputée acquise dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6222-9

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-7-1, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

1° De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

2° De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

3° Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;

4° Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui fixé dans les conditions prévues à l'article L. 6233-8 calculé en proportion de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.

Article L6222-10

Les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti permettant d'adapter la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en application de l'article L. 6222-8 sont arrêtées par la région lorsque celle-ci est signataire de la convention de création d'un centre de formation d'apprentis.

Article L6222-11

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Article L6222-12

Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage.

Sauf dérogation accordée dans des conditions déterminées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti.

En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

Article L6222-12-1

Par dérogation à l'article L. 6222-12, un jeune âgé de seize à vingt-cinq ans, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6211-1, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section fixées par les conventions mentionnées aux articles L. 6232-1 et L. 6232-7.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise.

Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an.

A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Article L6222-13

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8.

Article L6222-14

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

Sous-section 4 : Succession de contrats.

Article L6222-15

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

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

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

Article L6222-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Article L6222-17

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section.

Sous-section 5 : Rupture du contrat.

Article L6222-18

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Les articles L. 1221-19 et L. 1242-10 sont applicables lorsque après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Article L6222-19

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.

Article L6222-21

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

Article L6222-22

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section.

Sous-section 6 : Contrat d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel

Article L6222-22-1

Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.

Lorsque la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle, du certificat d'aptitude professionnelle agricole ou du brevet professionnel agricole appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année.

Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat ou de la période d'apprentissage correspondante est signé entre l'apprenti, ou son représentant légal, et l'employeur.

Il est enregistré dans les conditions fixées au chapitre IV du présent titre.

Section 2 : Conditions de travail de l'apprenti

Sous-section 1 : Garanties.

Article L6222-23

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Sous-section 2 : Durée du travail.

Article L6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Article L6222-25

L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.

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

Article L6222-26

Le travail de nuit défini à l'article L. 3163-1 est interdit pour l'apprenti de moins de dix-huit ans.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées dans les conditions prévues à l'article L. 3163-2 pour les établissements mentionnés à ce même article.

Sous-section 3 : Salaire.

Article L6222-27

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6222-28

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise.

Article L6222-29

Un décret détermine le montant du salaire prévu à l'article L. 6222-27 et les conditions dans lesquelles les avantages en nature peuvent être déduits du salaire.

Sous-section 4 : Santé et sécurité.

Article L6222-30

Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Article L6222-31

Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et dans des conditions fixées par ce décret, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur.

L'employeur adresse à cette fin une déclaration à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des pouvoirs de contrôle en cours d'exécution du contrat de travail par l'inspection du travail.

Article L6222-32

Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

Sous-section 5 : Dispositions d'application.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6222-33

Les mesures d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, notamment les conditions dans lesquelles l'apprenti peut accomplir des travaux dangereux ainsi que les formations spécifiques à la sécurité que doit dispenser le centre de formation d'apprentis.

Section 3 : Présentation et préparation aux examens.

Article L6222-34

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Article L6222-35

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Article L6222-36

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente section.

Section 3 bis : Carte d'étudiant des métiers

Article L6222-36-1

Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions

tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire.

Section 4 : Aménagements en faveur des personnes handicapées.

Article L6222-37

En ce qui concerne les personnes handicapées, des aménagements sont apportés aux dispositions des articles :

1° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat d'apprentissage ;

2° L. 6222-7 à L. 6222-10, relatifs à la durée du contrat ;

3° L. 6222-15, relatif à la succession de contrats d'apprentissage ;

4° L. 6222-19, relatif à la rupture du contrat avant le terme fixé en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ;

5° L. 6223-3 et L. 6223-4, relatifs aux obligations de l'employeur en matière de formation ;

6° Et du second alinéa de l'article L. 6222-24, relatif à la durée du temps de travail dans l'entreprise.

Article L6222-38

Un décret en Conseil d'Etat détermine les aménagements prévus à l'article L. 6222-37 pour les personnes handicapées ainsi que les conditions et les modalités d'octroi aux chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés de primes destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

Section 5 : Médiateur consulaire.

Article L6222-39

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, un médiateur désigné par celles-ci peut être sollicité par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Obligations de l'employeur

Section 1 : Organisation de l'apprentissage.

Article L6223-1

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

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

Section 2 : Engagements dans le cadre de la formation.

Article L6223-2

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

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

Article L6223-3

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Article L6223-4

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part

aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Section 3 : Maître d'apprentissage.

Article L6223-5

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

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

Article L6223-6

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.

Article L6223-7

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Article L6223-8

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.

Section 4 : Dispositions d'application.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6223-9

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Enregistrement du contrat.

Article L6224-1

Le contrat d'apprentissage est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6224-2

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est refusé si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par les articles :

1° L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ;

2° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ;

3° L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ;

4° L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ;

5° L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

6° L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ;

7° L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ;

8° L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ;

9° L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6224-3

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6224-7, le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution.

Article L6224-4

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

Article L6224-6

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, la déclaration prévue à l'article L. 6222-5 est enregistrée dans les conditions fixées au présent chapitre.

Article L6224-7

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes.

Article L6224-8

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.

Chapitre V : Procédures d'opposition, de suspension et d'interdiction de recrutement

Section 1 : Opposition à l'engagement d'apprentis.

Article L6225-1

L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est

établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent livre, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage.

Article L6225-2

En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, l'autorité administrative décide si les contrats en cours peuvent continuer à être exécutés.

Il en va de même en cas de transfert des contrats de travail dans le cas prévu à l'article L. 1224-1, en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise.

Article L6225-3

Lorsque l'autorité administrative décide que les contrats en cours ne peuvent continuer à être exécutés, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause.

L'employeur verse aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

Section 2 : Suspension de l'exécution du contrat et interdiction de recrutement.

Article L6225-4

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension du contrat d'apprentissage.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Article L6225-5

Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

Article L6225-6

La décision de refus du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.

Article L6225-7

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L6225-8

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.

Chapitre VI : Entreprises de travail temporaire

Article L6226-1

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire définies au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 1251-57.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte

dans cette durée.

La fonction tutorale mentionnée à l'article L. 6223-6 est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice.

TITRE III : CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS ET SECTIONS D'APPRENTISSAGE

Chapitre Ier : Missions des centres de formation d'apprentis.

Article L6231-1

Les centres de formation d'apprentis :

1° Dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;

2° Concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;

3° Assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

4° Développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;

5° Assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;

6° Apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

7° Favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

8° Encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Article L6231-2

Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec une entreprise habilitée par l'inspection de l'apprentissage, dans des conditions déterminées par décret, une convention aux termes de laquelle cette entreprise assure une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis.

Article L6231-3

Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

De telles conventions peuvent être conclues avec :

1° Un ou plusieurs établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat ;

2° Des établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'Etat ;

3° Des établissements habilités à délivrer un titre d'ingénieur diplômé ou des établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui chargé de l'éducation nationale.

Article L6231-4

Dans les cas prévus aux articles L. 6231-2 et L. 6231-3, les centres de formation d'apprentis conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

Article L6231-4-1

Les centres de formation d'apprentis délivrent aux apprentis qui y sont inscrits la carte portant la mention " Etudiant des métiers " prévue à l'article L. 6222-36-1.

Article L6231-4-2

La devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen sont apposés sur la façade des centres de formation d'apprentis. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est affichée de manière visible dans les locaux des mêmes établissements.

Article L6231-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Création de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage

Section 1 : Création de centres de formation d'apprentis.

Article L6232-1

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues, sur le territoire régional, entre la région et :

1° Les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ;

2° Les autres collectivités territoriales ;

3° Les établissements publics ;

4° Les chambres de commerce et d'industrie territoriales, les chambres des métiers et les chambres d'agriculture ;

5° Les établissements d'enseignement privés sous contrat ;

6° Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs ;

7° Les associations ;

8° Les entreprises ou leurs groupements ;

9° Toute autre personne.

Article L6232-2

Les conventions créant les centres de formation d'apprentis doivent être conformes à une convention type établie par la région.

Article L6232-3

Les conventions créant les centres de formation d'apprentis prévoient l'institution d'un conseil de perfectionnement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6232-4

Il est interdit de donner le nom de centre de formation d'apprentis à un établissement qui ne fait pas l'objet d'une convention répondant aux règles prévues par le présent titre.

Article L6232-5

Sous réserve des dispositions des articles L. 6232-4, L. 6234-1 et L. 6234-2, les centres de formation d'apprentis ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux établissements d'enseignement privés prévues au titre IV du livre IV du code de l'éducation.

Section 2 : Création de sections d'apprentissage et d'unités de formation par apprentissage.

Article L6232-6

Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation, au sein d'une section d'apprentissage créée dans les conditions prévues par une convention conclue entre cet établissement, toute personne morale mentionnée à l'article L. 6232-1 et la région.

Le contenu de la convention est déterminé par la région.

Article L6232-7

Les conventions créant les sections d'apprentissage doivent être conformes à une convention type établie par la région.

Article L6232-8

Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation au sein d'une unité de formation par apprentissage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et un centre de formation d'apprentis.

Le contenu de la convention est déterminé par la région.

Article L6232-9

Les conventions de création de sections d'apprentissage et d'unité de formation par apprentissage sont conclues avec les établissements en application du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

Article L6232-10

Sont applicables aux établissements mentionnés aux articles L. 6232-6 et L. 6232-8 les dispositions des articles :

1° L. 6231-1 à L. 6231-5, relatives aux missions des centres de formation d'apprentis ;

2° L. 6232-1 à L. 6232-3 et L. 6232-7, relatives à la création de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ;

3° L. 6233-3 à L. 6233-7, relatives au personnel des centres de formation d'apprentis. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux personnels de l'Etat concourant à l'apprentissage dans ces établissements ;

4° L. 6233-8 et L. 6233-9, relatives au fonctionnement pédagogique des centres de formation d'apprentis ;

5° L. 6252-1 à L. 6252-3, relatives au contrôle des centres de formation d'apprentis.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L6232-11

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage

Section 1 : Ressources.

Article L6233-1

Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation. Dans le cadre de la convention mentionnée à l'article L. 6232-1, ces coûts sont déterminés, par la région et par la collectivité territoriale de Corse, par spécialité et par niveau de diplôme préparé, selon une méthode de calcul proposée par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et fixée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Lorsque les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis sont supérieures à ce montant maximum, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

Article L6233-1-1

Sauf accord de la région, les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Article L6233-2

Il est interdit aux établissements bénéficiaires de fonds versés par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage et aux organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis de rémunérer les services d'un tiers dont l'entremise aurait pour objet de leur permettre de recevoir des fonds des organismes collecteurs mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 ou de bénéficier d'une prise en charge de dépenses de fonctionnement par les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 6332-14 dans les conditions définies à l'article L. 6332-16.

Section 2 : Personnel.

Article L6233-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les membres du personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement des centres de formation d'apprentis doivent posséder les qualifications nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les personnels dispensant des enseignements techniques et pratiques accomplissent périodiquement des stages pratiques en entreprise dans des conditions et selon des modalités définies par décret.

Article L6233-4

Les personnels mentionnés à l'article L. 6233-3, déjà en fonctions dans les cours professionnels ou organismes de formation d'apprentis publics ou privés existants, qui ne satisfont pas aux règles définies par l'article précité mais aux qualifications exigées avant le 1er juillet 1972, sont, sous certaines conditions, admis à exercer leurs fonctions dans les centres de formation issus des cours professionnels.

Article L6233-5

Un fonctionnaire peut être détaché à temps complet dans un centre de formation d'apprentis.

Article L6233-6

En cas de faute professionnelle, les personnels mentionnés à l'article L. 6233-3 sont passibles de sanction prononcée par l'organisme responsable du centre.

Il peut en outre être déféré par les autorités chargées d'exercer le contrôle technique et pédagogique de ces centres au conseil académique de l'éducation nationale qui peut prononcer contre lui, sous réserve d'appel devant le Conseil supérieur de l'éducation :

1° Le blâme ;

2° La suspension temporaire ;

3° L'interdiction d'exercer des fonctions dans les centres de formation d'apprentis.

Article L6233-7

La procédure disciplinaire prévue au deuxième alinéa de l'article L. 6233-6 n'est pas applicable :

1° Aux fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales ;

2° Au personnel d'un établissement public.

Section 3 : Fonctionnement pédagogique des centres de formation d'apprentis.

Article L6233-8

La durée de la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est fixée par la convention prévue à l'article L. 6232-1, sans pouvoir être inférieure à un seuil déterminé. Elle tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.

Article L6233-9

Pour les apprentis dont l'apprentissage a été prolongé en application des dispositions de l'article L. 6222-11, l'horaire minimum est fixé par la convention prévue à l'article L. 6232-1, sans pouvoir être inférieur à un seuil déterminé.

Ce minimum peut être réduit à due proportion dans l'hypothèse d'une prolongation d'une durée inférieure.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L6233-10

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L6234-1

Le fait de donner le nom de centre de formation d'apprentis à un établissement qui n'a pas fait l'objet d'une convention répondant aux règles prévues par le présent titre, en méconnaissance des

dispositions de l'article L. 6232-4, est puni des peines prévues à l'article L. 441-13 du code de l'éducation.

Article L6234-2

Le fait d'exercer des fonctions de direction, d'enseignement ou de formation dans un centre de formation d'apprentis, en étant sous le coup d'une des mesures de suspension ou d'interdiction prévues à l'article L. 6233-6, est puni des peines prévues à l'article L. 441-13 du code de l'éducation.

TITRE IV : FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Chapitre Ier : Taxe d'apprentissage

Section 1 : Principes.

Article L6241-1

La taxe d'apprentissage est régie par les articles 1599 ter A à 1599 ter M du code général des impôts.

Les dispositions du présent chapitre déterminent les conditions dans lesquelles l'employeur s'acquitte de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et des fractions de la taxe d'apprentissage réservées au développement de l'apprentissage.

Article L6241-2

I.-Une première fraction du produit de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du code général des impôts, dénommée : " fraction régionale pour l'apprentissage ", est versée au Trésor public avant le 30 avril de l'année concernée, par l'intermédiaire des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II du présent titre IV. Le montant de cette fraction est égal à 51 % du produit de la taxe due.

Cette fraction est reversée aux régions, à la collectivité territoriale de Corse et au Département de Mayotte pour le financement du développement de l'apprentissage, selon les modalités définies au présent I.

Elle est complétée par une part du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques versée aux régions, à la collectivité territoriale de Corse et au Département de Mayotte pour le financement du développement de l'apprentissage, dans les conditions et selon les modalités de revalorisation prévues par l'article 29 de la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances

pour 2015.

L'ensemble des recettes mentionnées aux deuxième et troisième alinéas du présent I constitue la ressource régionale pour l'apprentissage.

Une part fixe de la ressource régionale pour l'apprentissage, arrêtée à la somme totale de 1 544 093 400 €, est répartie conformément au tableau suivant :

(En euros)

Alsace	46 941 457
Aquitaine	69 767 598
Auvergne	34 865 479
Bourgogne	38 952 979
Bretagne	68 484 265
Centre-Val de Loire	64 264 468
Champagne-Ardenne	31 022 570
Corse	7 323 133
Franche-Comté	29 373 945
Ile-de-France	237 100 230
Languedoc-Roussillon	57 745 250
Limousin	18 919 169
Lorraine	64 187 810
Midi-Pyrénées	57 216 080
Nord-Pas-de-Calais	92 985 078
Basse-Normandie	38 083 845
Haute-Normandie	46 313 106
Pays de la Loire	98 472 922
Picardie	40 698 224
Poitou-Charentes	57 076 721
Provence-Alpes-Côte d'Azur	104 863 542
Rhône-Alpes	137 053 853
Guadeloupe	25 625 173
Guyane	6 782 107
Martinique	28 334 467
La Réunion	41 293 546
Mayotte	346 383

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Total	1 544 093 400

Si le produit de la ressource régionale pour l'apprentissage est inférieur au montant total mentionné au cinquième alinéa du présent I, ce produit est réparti au prorata des parts attribuées à chaque région ou collectivité dans le tableau du sixième alinéa.

Si le produit de la ressource régionale pour l'apprentissage est supérieur à ce même montant, le solde est réparti entre les mêmes régions ou collectivités selon les critères et taux suivants :

1° Pour 60 %, à due proportion du résultat du produit calculé à partir du nombre d'apprentis inscrits dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage dans la région au 31 décembre de l'année précédente selon un quotient :

a) Dont le numérateur est la taxe d'apprentissage par apprenti perçue l'année précédente par les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage pour l'ensemble du territoire national ;

b) Dont le dénominateur est la taxe d'apprentissage par apprenti perçue lors de cette même année par les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage dans la région ;

2° Pour 26 %, au prorata du nombre d'apprentis inscrits dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage dans la région au 31 décembre de l'année précédente et préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat professionnel, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

3° Pour 14 %, au prorata du nombre d'apprentis inscrits dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage dans la région au 31 décembre de l'année précédente et préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle supérieur au baccalauréat professionnel, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

II.-Une deuxième fraction du produit de la taxe d'apprentissage, dénommée : " quota ", dont le montant est égal à 26 % du produit de la taxe due, est attribuée aux personnes morales gestionnaires des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage au titre de ces centres et sections.

Après versement au Trésor public de la fraction régionale pour l'apprentissage prévue au I du présent article, l'employeur peut se libérer du versement de la fraction prévue au présent II en apportant des concours financiers dans les conditions prévues aux articles L. 6241-4 à L. 6241-6 du présent code.

Pour la part de cette fraction qui n'a pas fait l'objet de concours financiers mentionnés au deuxième alinéa du présent II, la répartition entre les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage s'opère en application de l'article L. 6241-3.

III.-Le solde, soit 23 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-8. Ces dépenses sont réalisées par l'intermédiaire des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II du présent titre IV, après versement des fractions prévues aux I et II du présent article.

Article L6241-3

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L.

6242-2 transmettent à chaque région ou à la collectivité territoriale de Corse une proposition de répartition sur leur territoire des fonds du solde du quota et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage non affectés par les entreprises. Cette proposition fait l'objet, au sein du bureau mentionné à l'article L. 6123-3, d'une concertation au terme de laquelle le président du conseil régional ou du conseil exécutif de Corse notifie aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage ses recommandations sur cette répartition. A l'issue de cette procédure, dont les délais sont précisés par décret, les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage procèdent au versement des sommes aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage par décision motivée si le versement n'est pas conforme aux recommandations qui lui ont été transmises.

Section 2 : Versements libératoires.

Article L6241-4

Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur apporte un concours financier au centre de formation ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II. Lorsqu'il apporte son concours financier à plusieurs centres de formation ou sections d'apprentissage, il le fait par l'intermédiaire d'un seul de ces organismes.

Le montant de ce concours s'impute sur la fraction prévue au II de l'article L. 6241-2. Il est égal, dans la limite de cette fraction, au coût par apprenti fixé par la convention de création du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, selon les modalités prévues à l'article L. 6233-1. A défaut de publication de ce coût, le montant de ce concours est égal à un montant forfaitaire fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article L6241-5

Les concours financiers apportés, par l'intermédiaire d'un seul des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2, aux écoles d'enseignement technologique et professionnel qui ont bénéficié au 12 juillet 1977 d'une dérogation au titre du régime provisoire prévu par l'article L. 119-3 alors en vigueur, sont exonérés de la taxe d'apprentissage et imputés sur la fraction prévue au II de l'article L. 6241-2.

Article L6241-6

Les employeurs relevant du secteur des banques et des assurances où existaient, avant le 1er janvier 1977, des centres de formation qui leur étaient propres, sont exonérés de la fraction prévue au II de l'article L. 6241-2 s'ils apportent des concours financiers à ces centres, par l'intermédiaire d'un seul des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2, et s'engagent à assurer à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle et âgés de vingt ans au plus, une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6241-7

L'employeur bénéficie des exonérations s'ajoutant à celles prévues aux articles L. 6241-4 et L. 6241-5 dès lors qu'il a participé à la formation des apprentis pour un montant au moins égal à la fraction prévue au II de l'article L. 6241-2 :

1° Soit en apportant des concours dans les conditions fixées aux articles précités ;

2° Soit par des versements au Trésor public ;

3° Soit sous ces deux formes.

Article L6241-8

Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions des articles L. 6241-1 et L. 6241-2, les employeurs mentionnés au 2 de l'article 1599 ter A du code général des impôts bénéficient d'une exonération totale ou partielle de la taxe d'apprentissage à raison :

1° Des dépenses réellement exposées afin de favoriser des formations technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage ;

2° Des subventions versées au centre de formation d'apprentis ou à la section d'apprentissage au titre du concours financier obligatoire mentionné à l'article L. 6241-4 et en complément du montant déjà versé au titre du solde du quota mentionné au II de l'article L. 6241-2, lorsque ce montant déjà versé est inférieur à celui des concours financiers obligatoires dus à ce centre de formation d'apprentis ou à cette section d'apprentissage.

Les formations technologiques et professionnelles mentionnées au 1° sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation. Ces formations sont dispensées, à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié, dans le cadre de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime.

Article L6241-8-1

Entrent seuls en compte au titre des dépenses mentionnées au 1° de l'article L. 6241-8 :

1° Les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire des écoles et des établissements en vue d'assurer les actions de formation initiales dispensées hors du cadre de l'apprentissage ;

2° Les subventions versées aux établissements mentionnés à l'article L. 6241-8, y compris sous forme de matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation en vue de réaliser des actions de formation technologique et professionnelle initiales ;

3° Les frais de stage organisés en milieu professionnel en application des articles L. 331-4 et L. 124-1 du code de l'éducation, dans la limite d'une fraction, définie par voie réglementaire, de la taxe d'apprentissage due.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les entreprises mentionnées au I de l'article 1609 quinvicies du code général des impôts qui dépassent, au titre d'une année, le seuil d'effectif prévu au cinquième alinéa du même I bénéficient d'une créance égale au pourcentage de l'effectif qui dépasse ledit seuil, retenu dans la limite de 2 points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par 100 puis multiplié par un montant, compris entre 250 et 500 €, défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle.

Cette créance est imputable sur la taxe d'apprentissage due au titre de la même année après versement des fractions prévues aux I et II de l'article L. 6241-2 du présent code. Le surplus éventuel ne peut donner lieu ni à report ni à restitution.

Article L6241-9

Sont habilités à percevoir la part de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1° de l'article L. 6241-8 :

1° Les établissements publics d'enseignement du second degré ;

2° Les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'Etat, mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation et à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;

3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ;

4° Les établissements gérés par une chambre consulaire ;

5° Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ;

6° Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports. ;

Section 3 : Affectation des fonds.

Article L6241-10

Par dérogation à l'article L. 6241-9, peuvent également bénéficier de la part de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1° de l'article L. 6241-8, dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire, les établissements, organismes et services suivants :

1° Les Ecoles de la deuxième chance, mentionnées à l'article L. 214-14 du code de l'éducation, les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, mentionnés à l'article L. 130-1 du code du service national, et les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ;

2° Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 2° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation ;

3° Les établissements ou services mentionnés aux a et b du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

4° Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I du même article L. 312-1 ;

5° Les organismes mentionnés à l'article L. 6111-5 du présent code reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, défini à l'article L. 6111-3 ;

6° Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

Chaque année, après concertation au sein du bureau mentionné à l'article L. 6123-3, un arrêté du représentant de l'Etat dans la région fixe la liste des formations dispensées par les établissements mentionnés à l'article L. 6241-9 et des organismes et services mentionnés aux 1° à 5° du présent article, implantés dans la région, susceptibles de bénéficier des dépenses libératoires mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6241-8.

Article L6241-11

Les sommes excédentaires reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue en application du deuxième alinéa de l'article L. 6233-1 sont affectées au financement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L6241-12

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre, notamment les modalités selon lesquelles les redevables de la taxe d'apprentissage informent les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage des sommes qu'ils doivent leur affecter en application de l'article L. 6241-4 ou décident de leur affecter.

Section 5 : Dispositions applicables aux employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6241-13

Par dérogation au présent chapitre, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir, pour ces employeurs, le versement de la taxe d'apprentissage à un seul organisme collecteur de la taxe d'apprentissage mentionné au I de l'article L. 6242-1.

Chapitre II : Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

Article L6242-1

I.-Les organismes mentionnés à l'article L. 6332-1 peuvent être habilités par l'Etat à collecter, sur le territoire national et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

Ils répartissent les fonds collectés non affectés par les entreprises en application de l'article L. 6241-2 et selon des modalités fixées par décret.

II.-Les organismes mentionnés au I, le cas échéant conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité, peuvent conclure avec l'autorité administrative une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Les fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, à l'exclusion de la fraction mentionnée au II de l'article L. 6241-2, concourent au financement de ces conventions, dans des conditions fixées par décret.

Article L6242-2

Une convention entre chambres consulaires régionales définit les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage au niveau régional. Cette convention désigne la chambre consulaire régionale qui, après habilitation par l'autorité administrative, collecte les versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage auprès des entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région et les reverse aux établissements autorisés à les recevoir.

Elle prévoit, le cas échéant, la délégation à des chambres consulaires de la collecte et de la répartition des fonds affectés de la taxe d'apprentissage. Dans ce cas, une convention de délégation est conclue après avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle.

Article L6242-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'un organisme collecteur a fait l'objet d'une habilitation délivrée au niveau national il ne peut être habilité au niveau régional.

Article L6242-3-1

L'entreprise verse à un organisme collecteur unique de son choix, parmi ceux mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 du présent code, la totalité de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 1609 quinvicies du code général des impôts dont elle est redevable, sous réserve des dispositions de l'article 1599 ter J du même code.

Article L6242-4

Il est interdit de recourir à un tiers pour collecter ou répartir des versements exonératoires de la taxe d'apprentissage.

Toutefois, les organismes mentionnés au I de l'article L. 6242-1 peuvent, dans des conditions définies par décret, déléguer la collecte et la répartition des fonds affectés de la taxe d'apprentissage dans le cadre d'une convention conclue après avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle.

Article L6242-5

Il est interdit aux organismes collecteurs de rémunérer les services d'un tiers dont l'entremise aurait pour objet de leur permettre de percevoir des versements des entreprises pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.

Article L6242-6

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chacun des organismes collecteurs habilités mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 et l'Etat. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'organisme collecteur habilité. Les parties signataires assurent son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention, dont les conclusions sont transmises au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des organismes collecteurs habilités.

Lorsque l'organisme collecteur habilité est un organisme collecteur paritaire agréé mentionné à l'article L. 6242-1, les modalités de son financement et de la mise en œuvre de ses missions sont intégrées à la convention mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6242-7

Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un centre de formation d'apprentis, une unité ou une section d'apprentissage, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié dans un organisme collecteur habilité mentionné aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 ou son délégataire.

Article L6242-8

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage à activités multiples tiennent une comptabilité distincte pour leur activité de collecte des versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.

Article L6242-9

Les biens de l'organisme collecteur habilité qui cesse son activité sont dévolus, sur décision de son conseil d'administration, à un organisme de même nature mentionné aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel.

A défaut, les biens sont dévolus à l'Etat.

Article L6242-10

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre, notamment les règles comptables applicables aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

Chapitre III : Aides à l'apprentissage

Section 1 : Prime à l'apprentissage.

Article L6243-1

Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de onze salariés ouvrent droit à une prime versée par la région à l'employeur. La région détermine le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à 1 000 € par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6243-1-1

La conclusion d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de deux cent cinquante salariés ouvre droit, à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-18, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 €.

Cette aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

1° L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

2° L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa du même article L. 6222-18. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

A compter du 1er juillet 2015, l'entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance. L'accord collectif comporte des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche d'apprentis.

La région et la collectivité territoriale de Corse déterminent les modalités de versement.

Article L6243-1-2

Le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle transmet à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code la liste annuelle nominative des entreprises qui ont versé la contribution supplémentaire à l'apprentissage en application de l'article 1609 quinvicies du code général des impôts, à l'exclusion de toute information financière. Cette institution aide et conseille les entreprises mentionnées sur cette liste dans leur recrutement de jeunes ou d'adultes par la voie de l'apprentissage ou de la professionnalisation.

Section 2 : Cotisations dues au titre de l'emploi des apprentis.

Article L6243-2

I. - A l'exception des cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base, l'assiette des cotisations et contributions sociales dues sur le salaire versé aux apprentis est égale à la rémunération après abattement d'un pourcentage, déterminé par décret, du salaire minimum de croissance.

II. - Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers, ainsi que pour ceux employant moins de onze salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, non compris les apprentis,

l'employeur est exonéré de la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour les employeurs autres que ceux mentionnés au deuxième alinéa, l'employeur est exonéré uniquement des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle.

Article L6243-3

L'Etat prend en charge les cotisations et contributions sociales des apprentis qui font l'objet d'exonérations, dans les conditions suivantes :

1° Sur une base forfaitaire globale, pour les cotisations dues au titre des articles L. 3253-14, L. 5423-3 et L. 5424-15 ;

2° Sur la base d'un taux forfaitaire déterminé par décret, pour le versement pour les transports prévu aux articles L. 2333-64 et L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales ;

3° Sur une base forfaitaire suivant des modalités déterminées par décret, pour les autres cotisations et contributions.

Le fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale prend à sa charge, dans des conditions fixées par décret, le versement d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse afin de valider auprès des régimes de base un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L6243-4

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre, notamment :

1° (Abrogé)

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur reverse à la région les sommes indûment perçues en application du même article.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6244-1

Le fait, pour le responsable d'un des organismes collecteurs mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2, d'utiliser frauduleusement les fonds collectés est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 37 500 euros.

TITRE V : INSPECTION ET CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

Chapitre Ier : Inspection de l'apprentissage.

Article L6251-1

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les corps de fonctionnaires assurant l'inspection de l'apprentissage ;

2° Les conditions spécifiques dans lesquelles les missions de l'inspection de l'apprentissage sont exercées, notamment en matière de contrôle de la formation dispensée aux apprentis, tant dans les centres de formation d'apprentis que sur les lieux de travail.

Chapitre II : Contrôle

Section 1 : Contrôle des centres de formation d'apprentis.

Article L6252-1

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

Article L6252-2

Si les contrôles révèlent des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant du présent code et des textes pris pour son application, ou de la convention prévue à l'article L. 6232-1, cette dernière peut être dénoncée par l'Etat ou la région.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans le cadre de ces contrôles, il est procédé à l'évaluation de l'application du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 à l'occasion du recrutement des apprentis.

Article L6252-3

La dénonciation de la convention entraîne la fermeture du centre.

L'Etat ou la région peut imposer à l'organisme gestionnaire l'achèvement des formations en cours.

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

Section 2 : Contrôle administratif et financier

Sous-section 1 : Objet du contrôle et fonctionnaires de contrôle.

Article L6252-4

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions et suivant la procédure prévue aux articles L. 6362-8 et suivants, sur :

1° Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 en ce qui concerne les procédures de collecte et l'utilisation des ressources qu'ils collectent à ce titre ;

2° Les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis ainsi que les établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage et de subventions versées, respectivement, par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage et par les collectivités territoriales. Ce contrôle porte sur l'origine et l'emploi des fonds versés par ces organismes ;

3° Les dépenses de fonctionnement des organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis prises en charge dans les conditions définies à l'article L. 6332-16 ;

4° Les entreprises et les établissements qui concluent une convention, en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3, avec les organismes ou les établissements mentionnés au 2° du présent article. Ce contrôle porte sur les moyens mis en œuvre pour assurer les prestations définies par la convention, sur la réalité de l'exécution de ces prestations ainsi que sur toutes les dépenses qui s'y rattachent et sur leur utilité. En cas de manquement, il est fait application de l'article L. 6252-12.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6252-4-1

Sans préjudice des prérogatives de l'administration fiscale résultant de l'article 1609 quinvicies du code général des impôts, les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle continue en application de l'article L. 6361-5 du présent code sont habilités à contrôler les informations déclarées par les entreprises aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 1609 quinvicies du code général des impôts, selon les procédures et sous peine des sanctions prévues au chapitre II du titre VI du livre III de la présente partie. Aux fins de ce contrôle, les entreprises remettent à ces agents tous documents et pièces justifiant le respect de leur obligation.

A défaut, les entreprises versent au comptable public, par décision de l'autorité administrative, les sommes mentionnées à la seconde phrase du V de l'article 1609 quinvicies du code général des impôts. Ce versement est recouvré conformément à l'article L. 6252-10 du présent code.

Article L6252-5

Le contrôle prévu au 1° de l'article L. 6252-4 est exercé par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5.

Article L6252-6

Le contrôle prévu aux 2° à 4° de l'article L. 6252-4 est exercé concurremment par les corps d'inspection compétents en matière d'apprentissage et les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5.

Lorsque le contrôle porte sur les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage mentionnés au 1° de l'article L. 6252-4, ils exercent leur mission en collaboration avec les agents des administrations compétentes à l'égard de ces établissements.

Des contrôles peuvent être réalisés conjointement.

Sous-section 2 : Déroulement des opérations de contrôle.

Article L6252-7

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage présentent aux agents de contrôle les documents et pièces établissant l'origine des fonds reçus et la réalité des emplois de fonds ainsi que la conformité de leur utilisation aux dispositions légales régissant leur activité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A défaut, ces emplois de fonds sont regardés comme non conformes aux obligations résultant du présent livre.

Article L6252-7-1

Les employeurs, les organismes de sécurité sociale, les organismes collecteurs, les établissements et les entreprises mentionnés aux 1°, 2° et 4° de l'article L. 6252-4, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, l'administration fiscale, les collectivités territoriales et les administrations qui financent l'apprentissage communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leurs missions mentionnées aux articles L. 6252-4 et L. 6252-4-1.

Article L6252-8

Les administrations compétentes pour réaliser des inspections administratives et financières dans les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage, dans les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis ainsi que dans les entreprises et les établissements mentionnés, respectivement, aux 2°, 3° et 4° de l'article L. 6252-4 communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les renseignements et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Article L6252-9

Les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage et les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les documents et pièces établissant l'origine des fonds reçus, la nature, la réalité et le bien-fondé des dépenses exposées ainsi que la conformité de leur utilisation aux dispositions légales régissant leur activité.

Les entreprises et les établissements mentionnés au 4° de l'article L. 6252-4 présentent également aux agents de contrôle mentionnés au premier alinéa du présent article tous les documents et pièces relatifs aux moyens mis en œuvre et aux charges se rattachant aux activités d'enseignement qu'ils assurent et qu'ils facturent à ce titre.

Section 3 : Sanctions.

Article L6252-10

Sur décision de l'autorité administrative, les sommes indûment collectées, utilisées ou conservées et celles correspondant à des emplois de fonds non conformes aux obligations résultant du présent

livre donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public.

Ce versement est recouvré par le Trésor public selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

Les sanctions prévues aux articles 1741 et 1750 du code général des impôts sont applicables.

Article L6252-11

Les manquements aux dispositions légales applicables aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage ou aux conditions prévues par la décision d'habilitation prise en application de l'article L. 6242-1 dans le cadre de la procédure de contrôle mentionnée à l'article L. 6252-4 peuvent donner lieu à une mise en demeure ou à un retrait de l'habilitation par l'autorité administrative compétente.

Article L6252-12

Les fonds indûment reçus, utilisés ou conservés, les dépenses et les prises en charge non justifiées ne sont pas admis par l'autorité administrative et donnent lieu à rejet.

Sur décision de cette dernière, les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage, les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis, les entreprises et les établissements mentionnés aux 2° à 4° de l'article L. 6252-4 versent au Trésor public une somme égale au montant des rejets.

Ces versements au Trésor public sont recouvrés selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

Les sanctions prévues aux articles 1741 et 1750 du code général des impôts sont applicables.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L6252-13

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Dispositions pénales.

TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX DÉPARTEMENTS DE LA MOSELLE, DU BAS-RHIN ET DU HAUT-RHIN

Chapitre unique.

Article L6261-1

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, les dispositions des articles L. 6243-2 et L. 6243-3 sont applicables aux employeurs inscrits au registre des entreprises.

Article L6261-2

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin , un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités particulières d'application du présent livre pour tenir compte des circonstances locales.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE III : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre Ier : Objet de la formation professionnelle continue.

Article L6311-1

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Chapitre II : Accès à la formation professionnelle continue.

Article L6312-1

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;

2° A l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 et dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;

3° Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

Article L6312-2

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, ainsi que leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue.

Le même droit est ouvert aux travailleurs privés d'emploi.

Chapitre III : Catégories d'actions de formation.

Article L6313-1

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :

1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;

2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Les actions de promotion professionnelle ;

4° Les actions de prévention ;

5° Les actions de conversion ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;

8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;

9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;

10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;

11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;

13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article L6313-2

Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.

Article L6313-3

Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ont pour objet de favoriser leur adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

Article L6313-4

Les actions de promotion professionnelle ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

Article L6313-5

Les actions de prévention ont pour objet de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

Article L6313-6

Les actions de conversion ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6313-7

Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Article L6313-8

Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes exposées dans les conditions de l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ont pour objet la formation théorique et pratique des professionnels pratiquant les actes prévus à cet article.

Article L6313-9

Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;

Article L6313-10

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Article L6313-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article L6313-12

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 couvrent, selon des modalités fixées par accord de branche ou par accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel :

1° Les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;

2° La rémunération du salarié ;

3° Les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;

4° Le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

Pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, une indemnité forfaitaire ainsi que le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration pour la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 peuvent être pris en charge par les fonds d'assurance formation de non-salariés mentionnés à l'article L. 6332-9.

Article L6313-13

Les formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions sont considérées comme des actions de formation.

Article L6313-14

Les formations destinées aux salariés en arrêt de travail et organisées dans le cadre des articles L. 323-3-1 et L. 433-1 du code de la sécurité sociale sont considérées comme des actions de formation. Elles peuvent faire l'objet, à la demande du salarié, d'une prise en charge, par les organismes collecteurs paritaires agréés, de tout ou partie des coûts pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, de garde d'enfant, de repas et d'hébergement nécessités par la formation.

Chapitre IV : Droit à la qualification professionnelle.

Article L6314-1

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit

son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Article L6314-2

Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Ils s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Les certificats de qualification professionnelle ainsi que les référentiels mentionnés à l'alinéa précédent sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle.

Chapitre V : Entretien professionnel

Article L6315-1

I. # A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

II. # Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Chapitre VI : Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Article L6316-1

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-1, les organismes paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6333-1, l'Etat, les régions, Pôle emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, de la capacité du prestataire de formation mentionné à l'article L. 6351-1 à dispenser une formation de qualité.

TITRE II : DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre Ier : Formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation

Section 1 : Obligations de l'employeur et plan de formation.

Article L6321-1

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1.

Section 2 : Régimes applicables aux heures de formation

Sous-section 1 : Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Article L6321-2

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Sous-section 3 : Actions de développement des compétences.

Article L6321-6

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :

1° Soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;

2° Soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Cet accord est formalisé et peut être dénoncé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6321-7

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 6321-6, ne constitue ni une

faute ni un motif de licenciement.

Article L6321-8

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article L6321-10

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, en application de la présente sous-section et ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par décret.

Article L6321-11

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article L6321-12

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation et, le cas échéant, sa majoration ne revêtent pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 3221-3, de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Section 3 : Actions de formation du salarié occupant un emploi

saisonnier.

Article L6321-13

Sans préjudice des dispositions de la section 2, lorsque, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail, l'employeur s'engage à reconduire le contrat d'un salarié occupant un emploi à caractère saisonnier pour la saison suivante, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu, sur le fondement de l'article L. 1242-3, pour permettre au salarié de participer à une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise. La durée du contrat est égale à la durée prévue de l'action de formation.

Pour la détermination de la rémunération perçue par le salarié, les fonctions mentionnées à l'article L. 1242-15 sont celles que le salarié doit exercer au cours de la saison suivante.

Article L6321-14

Une convention ou un accord collectif de travail étendu détermine les conditions dans lesquelles l'employeur propose au salarié de participer à une action de formation et, en particulier, dans quel délai avant le début de la formation cette proposition doit être faite.

Article L6321-15

Le refus du salarié de participer à une action de formation dans les conditions fixées à la présente section n'exonère pas l'employeur de son obligation de reconduction du contrat pour la saison suivante.

Section 4 : Secteur public.

Article L6321-16

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, tout plan de formation contient un programme d'actions, notamment avec le service public de l'éducation, portant notamment sur l'accueil d'élèves et de stagiaires dans l'entreprise, la formation dispensée au personnel de l'entreprise par les établissements d'enseignement et un programme de collaboration dans le domaine de la recherche scientifique et technique.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre II : Formations à l'initiative du salarié

Section 1 : Congé individuel de formation

Sous-section 1 : Objet.

Article L6322-1

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

2° De changer d'activité ou de profession ;

3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Article L6322-2

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Article L6322-3

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Sous-section 2 : Conditions d'ouverture.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6322-4

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé individuel de formation pour suivre des actions de formation du type de celles mentionnées à l'article L. 6313-1.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Article L6322-5

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de dix salariés doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'Etat.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

Article L6322-6

Le bénéfice du congé individuel de formation demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Article L6322-7

Dans les établissements d'au moins deux cents salariés, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

Article L6322-8

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 %

du nombre total des heures accomplies dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles un salarié a droit peut être sur sa demande reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser quatre ans.

Article L6322-9

Dans les entreprises de moins de dix salariés, l'autorisation accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Article L6322-10

Les congés de formation pour les salariés de ving-cinq ans et moins prévus à l'article L. 6322-59 ne sont pas pris en compte pour le calcul des pourcentages fixés aux articles L. 6322-7 et L. 6322-8.

Article L6322-11

Pour les salariés des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, un décret en Conseil d'Etat détermine notamment :

1° Les conditions et les délais de présentation de la demande de congé individuel de formation à l'employeur en fonction de la durée de la formation ainsi que les délais de réponse motivée de l'employeur ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

3° Les règles selon lesquelles est déterminée, pour un salarié, la périodicité des congés auxquels il peut prétendre en application du présent titre et du livre IV relatif à la validation des acquis de l'expérience, compte non tenu des congés dont il a pu bénéficier antérieurement par application de l'article L. 6322-59.

Sous-section 3 : Durée du congé.

Article L6322-12

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La durée du congé individuel de formation correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder :

1° Un an lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein ;

2° 1 200 heures lorsqu'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés.

Article L6322-13

La durée du congé individuel de formation ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Sous-section 4 : Conditions de prise en charge et rémunération.

Article L6322-14

Un accord national interprofessionnel ou une convention de branche ou un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel étendu, détermine :

1° Les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation par les organismes collecteurs paritaires agréés à ce titre ;

2° Le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé individuel de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération ;

3° La composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.

Article L6322-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'extension de l'accord ou de la convention mentionné à l'article L. 6322-14 est subordonnée au respect des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6322-20 et de l'article L. 6322-22.

Article L6322-16

En l'absence de l'accord ou de la convention prévu à l'article L. 6322-14, les dispositions des articles L. 6322-17, L. 6322-18 et L. 6322-20 à L. 6322-22 sont applicables.

Article L6322-17

Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation a droit, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'organisme collecteur paritaire agréé pour la prise en charge de sa formation, à une rémunération.

Celle-ci est égale à un pourcentage, déterminé par décret, du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables concernant les salariés à temps partiel et prévues dans le cadre d'un accord national interprofessionnel étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu.

Toutefois, l'application de ce pourcentage ne doit pas conduire à l'attribution d'une rémunération inférieure à un montant déterminé par décret ou au salaire antérieur lorsqu'il est lui-même inférieur à ce montant. Ce décret peut déterminer les cas et les conditions dans lesquels la rémunération versée à un salarié en congé individuel de formation est ou non plafonnée.

Article L6322-18

L'organisme collecteur paritaire agréé ne peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé individuel de formation que lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 ou lorsque les demandes de prise en charge présentées à l'organisme paritaire ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

Article L6322-19

Pendant la durée du congé pour examen, accordé au titre de l'article L. 6322-3, la rémunération antérieure est intégralement maintenue quel que soit son montant.

Article L6322-20

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé individuel de formation est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

Cet organisme supporte, en outre, tout ou partie des charges correspondant au stage suivi par le bénéficiaire du congé, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Article L6322-21

La demande de prise en charge du salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation est adressée à l'organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement des actions de formation définie à l'article L. 6331-9, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

Article L6322-22

Les dispositions des articles L. 6322-17 à L. 6322-21 sont applicables sans qu'il y ait à distinguer selon que l'employeur est ou non soumis à l'obligation de participation au financement des actions de formation définie à l'article L. 6331-9.

Article L6322-23

La participation financière des régions et de l'Etat à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de formation, susceptible d'être accordée en application des articles L. 6121-3 et L. 6122-2 tient compte :

1° De l'effort accompli par l'organisme paritaire agréé pour accroître le nombre de prises en charge de bénéficiaires du congé individuel de formation ;

2° De la durée des congés effectivement pris en charge ;

3° De la situation financière de l'organisme ;

4° Du niveau et de la valeur des qualifications proposées ;

5° De la part des ressources que l'organisme consacre à la formation de salariés relevant d'employeurs non soumis à l'obligation de participation au financement des actions de formation définies à l'article L. 6331-9 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° Des dépenses que l'organisme supporte au titre du 3° de l'article L. 6331-11.

Article L6322-24

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs paritaires agréés sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics ;

2° Les modalités suivant lesquelles les salariés qui n'ont pas obtenu l'accord pour la prise en charge de leur formation peuvent faire réexaminer leur demande par l'organisme paritaire agréé.

Sous-section 5 : Salariés titulaires de contrats à durée déterminée ou de contrats nouvelles embauches

Paragraphe 1 : Conditions d'ancienneté.

Article L6322-25

Sans préjudice des dispositions de la présente section, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à un congé individuel de formation.

Article L6322-27

L'ouverture du droit au congé individuel de formation est subordonnée pour les intéressés à des conditions minimales d'ancienneté déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les durées d'ancienneté sont prises en compte selon des modalités déterminées par décret.

Article L6322-28

Une convention ou un accord collectif étendu peut fixer des conditions d'ancienneté ouvrant droit au congé individuel de formation inférieures à celles prévues par le décret en Conseil d'Etat mentionné à l'article L. 6322-27.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 2 : Période de prise du congé.

Article L6322-29

Le congé individuel de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation débute au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Dans les mêmes conditions, le congé individuel ayant pour objet de préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme au sens du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation peut être accordé avant le terme du contrat de travail.

Paragraphe 3 : Conditions de prise en charge et rémunération.

Article L6322-30

Les dépenses liées à la réalisation du congé individuel de formation sont prises en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé à ce titre dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit au congé individuel de formation prévues aux articles L. 6322-27 et L. 6322-28 sont réunies.

Article L6322-31

L'organisme collecteur paritaire agréé ne peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé individuel de formation que lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 ou lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

Article L6322-32

L'organisme paritaire définit des priorités et des critères de prise en charge de nature à privilégier

les formations permettant aux intéressés :

1° Soit d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

2° Soit de changer d'activité ou de profession ;

3° Soit d'entretenir leurs connaissances.

Article L6322-33

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 6322-14, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs paritaires agréés sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

Article L6322-34

Le bénéficiaire du congé individuel de formation a droit à une rémunération versée par l'organisme collecteur paritaire agréé dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats déterminés par voie réglementaire.

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 6322-14, ce pourcentage est déterminé par décret.

Article L6322-35

L'organisme collecteur paritaire agréé assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Article L6322-36

Pendant la durée de son congé individuel de formation, le travailleur est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'organisme collecteur paritaire agréé verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

Paragraphe 4 : Financement du congé.

Article L6322-37

Pour financer le congé individuel de formation, les entreprises ou établissements, quel que soit leur effectif, font à l'organisme collecteur paritaire agréé pour assurer la collecte de la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 un versement dont le montant est égal à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours.

Le montant de ces rémunérations s'entend au sens des règles prévues aux chapitres premier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux titres IV, V et VI du livre VII du code rural et de la pêche maritime, pour les employeurs de salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.

Les contrats déterminés par voie réglementaire et ceux mentionnés à l'article L. 6321-13 ne donnent pas lieu à ce versement.

Les sommes collectées sur le fondement du présent article sont versées aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation en application des articles L. 6333-1 et L. 6333-2 dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6322-38

Un décret détermine les modalités de paiement du versement, distinct de tous les autres, auquel les entreprises sont tenues pour la formation par des dispositions légales ou des stipulations contractuelles.

Article L6322-39

Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû. Lorsqu'un tel versement a été opéré, ses modalités de restitution par l'organisme paritaire agréé sont fixées par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6322-40

Lorsqu'un employeur n'a pas opéré le versement selon les modalités prévues à l'article L. 6322-38 ou a opéré un versement d'un montant insuffisant, le montant de son obligation est majoré de l'insuffisance constatée. L'employeur verse au Trésor public un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée au financement de la formation professionnelle continue et son versement à l'organisme collecteur.

Article L6322-41

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6331-28 et du quatrième alinéa L. 6331-31 s'appliquent à l'obligation prévue au présent paragraphe.

Sous-Section 6 : Affectation des fonds collectés au titre du congé individuel de formation.

Article L6322-41-1

Pour les salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime ainsi que pour les salariés du tourisme, les sommes collectées au titre de la présente section peuvent, par accord de branche étendu, être utilisées indifféremment au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée, dans la limite de 15 % des montants prélevés au titre d'une des deux collectes.

Section 2 : Congé de bilan de compétences

Sous-section 1 : Conditions d'ancienneté.

Article L6322-42

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné au 10° de l'article L. 6313-1.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6322-43

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences.

Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par les articles L. 6322-27 et L. 6322-28. Les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 6322-34.

Sous-section 2 : Durée du congé.

Article L6322-44

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

Article L6322-45

Le congé de bilan de compétences n'interrompt pas le délai de franchise séparant deux congés individuels de formation, prévu au 3° de l'article L. 6322-11.

Article L6322-46

La durée du congé de bilan de compétences ne peut être imputée sur la durée du congé payé prévu à l'article L. 3141-1.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Sous-section 3 : Conditions de prise en charge et rémunération.

Article L6322-47

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises d'au moins dix salariés auquel l'employeur verse sa contribution au titre de ce congé.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement du congé individuel de formation, l'organisme collecteur compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

Article L6322-48

L'organisme collecteur paritaire agréé peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser le bilan de compétences, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur.

Article L6322-49

Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

Article L6322-50

L'organisme collecteur paritaire agréé assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé bilan de compétences conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Sous-section 4 : Financement du congé.

Article L6322-51

Les versements prévus à l'article L. 6322-37 pour le financement du congé individuel de formation contribuent également au financement du congé de bilan de compétences.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 5 : Dispositions d'application.

Article L6322-52

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section.

Section 3 : Autres congés

Sous-section 1 : Congés d'enseignement ou de recherche.

Article L6322-53

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, tout salarié qui justifie d'une ancienneté d'un an dans son entreprise a droit à une autorisation d'absence, d'une durée maximale d'un an, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue. La durée de ce congé peut dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation.

Ce congé est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

Article L6322-54

Dans les établissements d'au moins deux cents salariés, lorsque plusieurs salariés demandent un congé d'enseignement ou de recherche, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

Article L6322-55

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % de l'effectif total des heures de travail accomplies dans l'année.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Toutefois, le nombre d'heures de congé auquel un salarié a droit peut être sur sa demande reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser quatre ans.

Article L6322-56

Les salariés en congé d'enseignement ou de recherche ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre des bénéficiaires du congé individuel de formation pouvant être simultanément absents tel qu'il est fixé par application des dispositions des articles L. 6322-7 à L. 6322-9.

Article L6322-57

Un accord national interprofessionnel, une convention de branche, ou un accord professionnel, lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord professionnel étendu, détermine, notamment en faveur du personnel d'encadrement :

1° Des dispositions contractuelles plus favorables que celles mentionnées à la présente sous-section ;

2° Des règles de prise en charge, au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, de tout ou partie de la rémunération des salariés en congé d'enseignement et des cotisations de sécurité sociale y afférentes.

Article L6322-58

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section, notamment les conditions dans lesquelles l'employeur a la faculté de s'opposer à l'exercice du droit au congé de recherche s'il établit que celui-ci compromet directement la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

Sous-section 2 : Congés de formation pour les salariés de vingt-cinq ans et moins.

Article L6322-59

Le salarié qui n'est pas titulaire d'un diplôme professionnel, ou qui n'est pas lié par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie légale, a droit, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de vingt-cinq ans révolus, à un congé lui permettant de suivre des actions de formation du type de celles mentionnées aux articles L. 6313-1.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé.

Article L6322-60

Pendant le congé de formation, la rémunération est maintenue par l'employeur.

Les frais de formation peuvent être pris en compte par l'employeur, qui peut imputer cette dépense dans la participation prévue à l'article L. 6331-9, ou par l'organisme paritaire agréé, après son accord, auquel l'entreprise verse la fraction de cette participation consacrée au congé individuel de formation.

Article L6322-61

La durée du congé de formation ne peut excéder deux cents heures par an.

Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

2° Pour les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L6322-62

En cas de différend relatif à l'application de la présente sous-section, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

Article L6322-63

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section, notamment :

1° La durée minimum de présence dans l'entreprise pour que le droit à congé soit ouvert ;

2° Les conditions et délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de celui-ci ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation.

Section 4 : Formations se déroulant en dehors du temps de travail

Article L6322-64

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa de l'article L. 6322-20. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Un décret fixe la durée minimum de la formation ouvrant le droit à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation d'assurer la prise en charge de la formation dans les conditions définies au premier alinéa.

Chapitre III : Compte personnel de formation

Section 1 : Principes communs

Article L6323-1

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article L6323-2

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le

mobiliser ne constitue pas une faute.

Article L6323-3

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article L6323-4

I. # Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-16 et L. 6323-21.

II. # Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

1° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;

2° Son titulaire lui-même ;

3° Un organisme collecteur paritaire agréé ;

4° Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;

5° L'organisme mentionné à l'article L. 4162-11, chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

6° L'Etat ;

7° Les régions ;

8° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1.

III. # Un décret précise les conditions dans lesquelles le compte personnel de formation des travailleurs handicapés accueillis dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles fait l'objet d'abondements en heures complémentaires.

Article L6323-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sur le fondement du II de l'article L. 6323-4 sont mentionnées dans le compte sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond mentionné à l'article L. 6323-11.

Article L6323-6

I. # Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

II. # Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III. # L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Article L6323-7

La durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du code de l'éducation dont bénéficie le jeune sortant du système éducatif sans diplôme est mentionnée dans son compte personnel de formation.

Article L6323-8

I. # Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

II. # Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé "système d'information

du compte personnel de formation", dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par décret en Conseil d'Etat après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités déterminées par décret.

III. # Le service dématérialisé mentionné au I et le traitement automatisé mentionné au II sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations.

Article L6323-9

Tous les ans, à compter du 1er juin 2015, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles remet au Parlement un rapport évaluant la mise en œuvre et l'utilisation du compte personnel de formation.

Section 2 : Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les salariés

Sous-section 1 : Alimentation et abondement du compte

Article L6323-10

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires, selon les modalités définies par la présente sous-section.

Article L6323-11

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6323-12

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Article L6323-13

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, et l'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, correspondant à ces heures.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'organisme paritaire agréé.

A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %. Les deux derniers alinéas de l'article L. 6331-30 s'appliquent à ce versement.

Article L6323-14

Le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Article L6323-15

Les abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11.

Sous-section 2 : Formations éligibles et mobilisation du compte

Article L6323-16

I. # Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux

I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

1° La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre Ier du titre III du présent livre ;

2° Une liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

3° Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les listes mentionnées aux 1° et 2° recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 4162-1.

II. # Les listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article sont actualisées de façon régulière.

III. # Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et l'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 sont destinataires des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article.

Article L6323-17

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13, ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6, ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Rémunération et protection sociale

Article L6323-18

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article L6323-19

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Sous-section 4 : Prise en charge des frais de formation

Article L6323-20

I. # Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord mentionné au premier alinéa du présent I, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par l'organisme collecteur paritaire agréé pour collecter la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9.

II. # Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21.

III. # Les prises en charge mentionnées au présent article se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Section 3 : Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi

Sous-section 1 : Formations éligibles et mobilisation du compte

Article L6323-21

I. # Les formations éligibles au compte personnel de formation sont, pour les demandeurs d'emploi, les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

1° La liste arrêtée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation mentionnée au 2° du I de l'article L. 6323-16 ;

2° Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié, après diagnostic et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent. Cette liste est élaborée à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la région et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1. Le comité paritaire interprofessionnel régional peut, eu égard à la situation de l'emploi dans la région, ajouter ou, par décision motivée, retrancher des formations par rapport à ce programme régional. A défaut d'adoption de cette liste, les formations figurant sur le programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la région et les institutions mentionnées aux mêmes articles L. 5312-1 et L. 5214-1 sont éligibles. Cette liste est actualisée de façon régulière.

II. # Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et l'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 sont destinataires des listes mentionnées aux 1° et 2° du I du présent article.

III. # Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.

Article L6323-22

Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie d'un nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation suffisant pour suivre une formation, son projet est réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu à l'article L. 5411-6.

Dans le cas contraire, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou l'une des autres institutions chargées du conseil en évolution professionnelle mobilise, après validation du projet de formation, les financements complémentaires disponibles prévus au II de l'article L. 6323-4.

Sous-section 2 : Prise en charge des frais de formation

Article L6323-23

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son compte personnel sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des

parcours professionnels, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du demandeur d'emploi, et selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21.

Section 4 : Prise en charge des frais de formation.

Section 5 : Portabilité du droit individuel à la formation.

Chapitre IV : Périodes de professionnalisation

Section 1 : Objet et conditions d'ouverture.

Article L6324-1

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont :

1° Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 ;

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du présent code.

Article L6324-5

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article L6324-5-1

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par décret.

Article L6324-6

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Section 2 : Déroulement des périodes de professionnalisation.

Article L6324-7

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article L6324-8

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article L6324-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables.

Article L6324-10

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Chapitre V : Contrats de professionnalisation

Section 1 : Objet et conditions d'ouverture.

Article L6325-1

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est ouvert :

1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

2° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;

3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

4° Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article L6325-1-1

Les personnes mentionnées au 1° de l'article L. 6325-1 qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que les personnes mentionnées aux 3° et 4° du même article bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6325-2

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article L6325-2-1

Les organismes publics ou privés de formation mentionnés à l'article L. 6325-2 ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Article L6325-3

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article L6325-3-1

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Un décret fixe les conditions de cette désignation ainsi que les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur.

Article L6325-4

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte pour le calcul du nombre de salariés simultanément absents au titre de congés de formation pour l'application des articles L. 6322-7 à L. 6322-9, L. 6331-10, L. 6331-11, L. 6331-22, L. 6331-30 et L. 6332-5 ainsi que des périodes de professionnalisation pour l'application de l'article L. 6324-6.

Article L6325-4-1

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec toute

personne mentionnée au 1° de l'article L. 6325-1, en vue de l'acquisition d'une ou, par dérogation au même article L. 6325-1, de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation. Elle détermine :

1° L'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;

2° La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 ;

3° Les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

Section 2 : Formation et exécution du contrat.

Article L6325-5

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3.

Le contrat de professionnalisation est déposé auprès de l'autorité administrative.

Article L6325-6

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Article L6325-6-1

Les mineurs titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être autorisés à utiliser au cours de leur formation professionnelle les équipements de travail dont l'usage est interdit aux jeunes travailleurs, dans des conditions définies par décret.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6325-6-2

Une carte portant la mention " Etudiant des métiers " est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation aux personnes qui sont mentionnées au 1° de l'article L. 6325-1 et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation, au sens de l'article L. 6325-11 du présent code, d'une durée minimale de douze mois. Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire.

Article L6325-7

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1° Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

2° Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Section 3 : Salaire et durée du travail.

Article L6325-8

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, le salarié âgé de moins de vingt-six ans et titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Le montant de cette rémunération peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Un décret détermine ce montant et les conditions de déduction des avantages en nature.

Article L6325-9

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé d'au moins vingt-six ans perçoit, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à un pourcentage déterminé par décret de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Article L6325-10

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail fixée par l'article L. 3121-34 et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.

Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au présent code et au I de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Section 4 : Durée et mise en oeuvre des actions de professionnalisation.

Article L6325-11

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

Article L6325-12

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé.

La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

Article L6325-13

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Article L6325-14

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

A défaut d'accord de branche, un accord peut être conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'article L. 6325-12.

Article L6325-14-1

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas trois mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, au sens de l'article L. 6325-11, d'une durée minimale de douze mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture.

Article L6325-15

Est nulle, toute clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Section 5 : Exonération de cotisations sociales.

Article L6325-16

Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des

allocations familiales, applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés par les employeurs aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

Article L6325-17

Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Un décret précise les conditions dans lesquelles un groupement d'employeurs peut bénéficier de cette exonération.

Article L6325-18

Le montant de l'exonération applicable au titre des articles L. 6325-16 ou L. 6325-17 est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Article L6325-19

L'exonération applicable au titre des articles L. 6325-16 ou L. 6325-17 porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée.

Article L6325-20

Un décret précise les modalités de calcul de l'exonération applicable au titre des articles L. 6325-16 ou L. 6325-17 pour les salariés :

1° Dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

Article L6325-21

Le bénéfice de l'exonération prévue à l'article L. 6325-16 ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques,

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération prévue à l'article L. 6325-17 et de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale . Le bénéfice de l'exonération prévue à l'article L. 6325-17 du présent code est cumulable avec le régime de réductions prévu à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Il est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par le présent chapitre.

Article L6325-22

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération applicable au titre des articles L. 6325-16 ou L. 6325-17 peut être retiré en cas de manquement aux obligations mentionnées au présent chapitre.

Section 6 : Entreprises de travail temporaire.

Article L6325-23

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions de travail temporaire définies par le chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie.

Article L6325-24

Un accord, conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés du travail temporaire et l'Etat, peut prévoir qu'une partie des fonds affectés aux actions de professionnalisation soit utilisée pour le financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L. 1251-57 et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

Chapitre VI : Préparation opérationnelle à l'emploi

Article L6326-1

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1, ou en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des

compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.

Article L6326-2

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, la formation est financée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Le fonds mentionné à l'article L. 6332-18 et l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise concernée peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

L'entreprise, en concertation avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et avec l'organisme collecteur paritaire agréé dont elle relève, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Article L6326-3

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1, ou en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un organisme collecteur paritaire agréé.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.

La formation est financée par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent. L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et le fonds mentionné à l'article L. 6332-18 peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'organisme collecteur paritaire agréé.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de vingt-six ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

Article L6326-4

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, la rémunération du salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1, ou en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 est maintenue par l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Elle peut être prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat mentionné au premier alinéa.

TITRE III : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre Ier : Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Section 1 : Obligation de financement.

Article L6331-1

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1.

Ce financement est assuré par :

1° Le financement direct par l'employeur d'actions de formation, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1, le cas échéant dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 ;

2° Le versement des contributions prévues au présent chapitre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'Etat, aux collectivités locales et à leurs établissements publics à caractère administratif.

Section 2 : Employeurs de moins de dix salariés

Sous-section 1 : Montant et mise en oeuvre de la participation.

Article L6331-2

L'employeur de moins de dix salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau

interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime, pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.

Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 3 : Majoration de la contribution.

Article L6331-6

Lorsqu'un employeur n'a pas opéré les versements à l'organisme collecteur dans les conditions du décret prévu au troisième alinéa de l'article L. 6331-2 ou a opéré un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée.

L'employeur verse au Trésor public, selon les modalités définies au III de l'article 1678 quinquies du code général des impôts, un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée et son versement à l'organisme collecteur. Le montant de ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Sous-section 5 : Contrôle et contentieux.

Article L6331-8

Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs sont opérés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux litiges relatifs à la réalité et à la validité des versements faits aux organismes collecteurs paritaires agréés par les employeurs de moins de dix salariés en application du présent chapitre.

Section 3 : Employeurs de dix salariés et plus

Sous-section 1 : Montant et mise en oeuvre de la participation

Paragraphe 1 : Dispositions générales.

Article L6331-9

Sous réserve de l'article L. 6331-10, l'employeur d'au moins dix salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 1,3 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de mission. Un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire détermine la répartition de la contribution versée par les employeurs au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue sans que, en fonction de la taille des entreprises, cette représentation puisse déroger aux parts minimales consacrées, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation, des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.

Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.

Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6331-10

Un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

Article L6331-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'un accord d'entreprise a été conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10, l'employeur adresse chaque année à l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement. Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative.

A l'issue d'une période de trois années civiles qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds que l'employeur n'a pas consacrés au financement du compte personnel de formation et à son abondement sont reversés à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au premier alinéa du présent article, au titre des financements destinés au financement du compte personnel de formation, dans des conditions et délai fixés par voie réglementaire. A défaut de reversement dans ce délai, l'article L. 6331-28 s'applique.

Article L6331-12

Les employeurs d'au moins cinquante salariés ne peuvent être regardés comme s'étant conformés aux dispositions du présent chapitre que si, ayant satisfait à l'obligation prévue à l'article L. 6331-9, ils justifient que le comité d'entreprise a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue dans les conditions prévues aux articles L. 2323-33 à L. 2323-39.

Les employeurs sont dispensés de cette justification lorsqu'ils produisent le procès-verbal de carence prévu à l'article L. 2324-8.

Paragraphe 2 : Prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article L6331-15

Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de dix salariés restent soumis, pour cette année et les deux années suivantes, à l'obligation de financement prévue à l'article L. 6331-2.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les réductions de versement, à quelque titre que ce soit, qui résultent de cette situation.

Article L6331-17

Les dispositions de l'article L. 6331-15 ne sont pas applicables lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins dix salariés au cours de l'une des trois années précédentes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans ce cas, les modalités de versement prévues à l'article L. 6331-9 s'appliquent dès l'année au titre de laquelle l'effectif de dix salariés est atteint ou dépassé.

Paragraphe 3 : Versement au Trésor public.

Article L6331-28

Lorsque l'employeur n'a pas effectué les reversements prévus à l'article L. 6331-11, il verse au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-10 et le montant des dépenses effectivement consacrées au compte personnel de formation et à son abondement.

Les deux derniers alinéas de l'article L. 6331-30 s'appliquent à ce versement.

Sous-section 2 : Majoration de la contribution.

Article L6331-30

Lorsqu'un employeur n'a pas opéré le versement auquel il est assujetti dans les conditions prévues à l'article L. 6331-9 à l'organisme collecteur paritaire agréé pour collecter ce versement ou a opéré un versement insuffisant, le montant de sa contribution est majoré de l'insuffisance constatée et l'employeur verse au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant des sommes versées à l'organisme collecteur et le montant de la contribution ainsi majorée.

Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

L'article L. 6331-33 s'applique à ce versement et au complément d'obligation.

Sous-section 3 : Déclaration à l'autorité administrative.

Article L6331-32

L'employeur transmet à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés dont le contenu est défini par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 4 : Contrôle et contentieux.

Article L6331-33

Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs sont réalisés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux litiges relatifs à la réalité et à la validité des versements faits aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue.

Sous-section 5 : Dispositions d'application.

Article L6331-34

Un décret en Conseil d'Etat détermine les dispositions d'application de la présente section.

Section 4 : Dispositions applicables à certaines catégories d'employeurs

Sous-section 1 : Employeurs du bâtiment et des travaux publics.

Article L6331-35

Les entreprises appartenant aux professions du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ d'application des articles L. 3141-30 et L. 3141-31, relatifs à la caisse de congés payés, ainsi que des articles L. 5424-6 à L. 5424-19, relatifs au régime particulier applicable à ces entreprises en cas d'intempéries, versent une cotisation créée par accord entre les organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés du bâtiment et des travaux publics.

Cette cotisation est versée au profit du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

Article L6331-36

La cotisation prévue à l'article L. 6331-35 concourt au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette cotisation contribue :

1° A l'information des jeunes, de leurs familles et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale ou sur les métiers du bâtiment et des travaux publics ;

2° Au développement de la formation professionnelle dans les métiers du bâtiment et des travaux publics ;

3° Au financement d'actions particulières visant, d'une part, la préformation et l'insertion professionnelle des publics de moins de vingt-six ans, d'autre part, l'animation et l'accompagnement connexes à la formation des apprentis ;

4° Aux frais de fonctionnement du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans certaines limites ;

5° A la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion paritaire de cette cotisation par les organisations, siégeant au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un pourcentage du montant des sommes collectées au titre de la cotisation.

Article L6331-37

La cotisation prévue à la présente sous-section est assise sur les rémunérations versées pendant l'année en cours entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

Article L6331-38

Le taux de cotisation est fixé comme suit :

1° Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins dix salariés, 0,15 % pour les entreprises relevant des secteurs des métiers du bâtiment et des travaux publics ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à dix salariés :

a) 0,30 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers du bâtiment ;

b) 0,15 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers des travaux publics.

Le nombre de salariés pris en compte pour la détermination du taux applicable est celui de l'année au titre de laquelle la cotisation est due.

Article L6331-39

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La cotisation donne lieu au versement d'acomptes provisionnels dont la périodicité et la quotité sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6331-40

La caisse BTP Prévoyance recouvre la cotisation affectée au bénéfice du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, sous la responsabilité de cet organisme.

A ce titre, l'institution de prévoyance assure la gestion du fichier des entreprises redevables et est chargée de l'émission des bordereaux d'appel de la cotisation et de l'encaissement des versements des entreprises redevables.

Article L6331-41

Le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 au titre du plan de formation et de la professionnalisation dans des conditions déterminées par un accord de branche.

Article L6331-42

La caisse BTP Prévoyance met en oeuvre toute action précontentieuse ou contentieuse relative au recouvrement de la cotisation à l'encontre des entreprises redevables défaillantes.

A défaut, le recouvrement de cette cotisation est opéré selon les règles ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires telles qu'elles sont prévues par l'article L. 137-4 du code de la sécurité sociale pour les contributions mentionnées au chapitre VII du titre III du livre Ier du même code.

Article L6331-43

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.

Il est géré paritairement par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national du bâtiment et des travaux publics.

Article L6331-44

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les statuts du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics sont élaborés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national du bâtiment et des travaux publics.

Les frais de gestion correspondant aux missions de ce comité ainsi que les dépenses liées à la gestion du paritarisme au sein de l'organisme sont respectivement fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale, dans la limite d'un plafond déterminé en pourcentage de la collecte annuelle encaissée par l'association.

Article L6331-45

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics est soumis au contrôle économique et financier de l'Etat.

Article L6331-46

Les dispositions de la présente sous-section ne sont pas applicables aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin .

Article L6331-47

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

Sous-section 2 : Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées.

Article L6331-48

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 une contribution qui ne peut être inférieure à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Cette contribution ne peut être inférieure à 0,34 % du même montant, lorsque le travailleur indépendant ou le membre des professions libérales et des professions non salariées bénéficie du concours de son conjoint collaborateur dans les conditions prévues au premier alinéa du I de l'article L. 121-4 du code de commerce.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les travailleurs indépendants bénéficiant du régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 6313-1 du présent code, en sus des cotisations et contributions acquittées au titre de ce régime, une contribution égale à 0,1 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour ceux qui relèvent du secteur du commerce et 0,2 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour ceux qui ont une activité de prestation de services ou qui sont membres des professions libérales.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de mise en œuvre des deux premiers alinéas du présent article.

Article L6331-48-1

Les travailleurs indépendants mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 6331-48 qui ont déclaré un montant de chiffre d'affaires ou de recettes nul pendant une période de douze mois civils consécutifs précédant le dépôt de la demande de prise en charge de la formation ne peuvent bénéficier du droit prévu à l'article L. 6312-2.

Article L6331-50

Les contributions prévues à l'article L. 6331-48, à l'exclusion de celle due par les assujettis mentionnés à l'article L. 6331-54, sont versées à un fonds d'assurance-formation de non salariés.

Article L6331-51

La contribution prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 6331-48 est recouvrée et contrôlée conformément aux dispositions prévues à l'article L. 133-6 du code de la sécurité sociale selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales. Elle fait l'objet d'un versement unique s'ajoutant à l'échéance provisionnelle des cotisations et contributions sociales du mois de février de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle est due.

Les versements de la contribution mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 6331-48 sont effectués suivant la périodicité, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale visées à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale.

Les organismes chargés du recouvrement reversent le montant de leur collecte aux fonds d'assurance formation de non salariés, agréés à cet effet par l'Etat, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre Ier du code de la sécurité sociale.

Article L6331-52

Les organismes chargés du recouvrement des contributions prévues à l'article L. 6331-48 peuvent

percevoir des frais de gestion dont les modalités et le montant sont déterminés par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article L6331-53

Les travailleurs indépendants de la pêche maritime et les employeurs de pêche maritime de moins de dix salariés ainsi que les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de dix salariés affiliés au régime social des marins et, le cas échéant, leurs conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou concubins, collaborateurs ou associés, consacrent chaque année, pour le financement de leurs propres actions de formation, telles que définies à l'article L. 6313-1, une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Cette contribution est directement recouvrée en une seule fois et contrôlée par la Caisse nationale d'allocations familiales des pêches maritimes, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations dues au titre du régime de protection sociale maritime.

S'agissant des chefs d'entreprise de pêche maritime et des travailleurs indépendants du même secteur, la Caisse nationale d'allocations familiales des pêches maritimes reverse le montant annuel de la collecte de la contribution prévue au premier alinéa à l'organisme collecteur paritaire agréé à cet effet, dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

S'agissant des chefs d'entreprise de cultures marines et des travailleurs indépendants du même secteur et, le cas échéant, de leurs conjoints collaborateurs ou associés, la caisse de mutualité sociale agricole reverse le montant de leur collecte à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa.

Article L6331-54

Pour les travailleurs indépendants inscrits au répertoire des métiers, la contribution prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 6331-48 est versée dans les conditions de l'article 1601 B et du c de l'article 1601 du code général des impôts.

Pour les chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale bénéficiant du régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, la contribution mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 6331-48 du présent code est versée dans les conditions prévues à l'article 1609 quatervicies B du code général des impôts.

Article L6331-54-1

Les travailleurs indépendants mentionnés au second alinéa de l'article L. 6331-54 qui ont déclaré un montant de chiffre d'affaires ou de recettes nul pendant une période de douze mois civils consécutifs précédant le dépôt de la demande de prise en charge de la formation ne peuvent bénéficier du droit

prévu à l'article L. 6312-2.

Sous-section 3 : Employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle.

Article L6331-55

Par dérogation aux dispositions relatives au financement du congé individuel de formation, prévues par l'article L. 6322-37, à l'obligation de financement pour les employeurs de moins de dix salariés, prévue par l'article L. 6331-2, et à l'obligation de financement pour les employeurs de dix salariés et plus, prévue par les articles L. 6331-9, L. 6331-14 à L. 6331-20, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant et du spectacle enregistré, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.

Le pourcentage de la contribution ne peut être inférieur à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours. Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres premier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

Pour permettre la gestion des droits inscrits ou mentionnés dans le compte personnel de formation de ces salariés, le décret prévu à l'article L. 6323-8 peut prévoir des aménagements spécifiques.

Article L6331-56

La convention ou l'accord mentionné à l'article L. 6331-55, qui détermine la répartition de la contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation , des contrats ou des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation et du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,, ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de :

1° 0,6 %, au titre de congé individuel de formation, des rémunérations de l'année de référence ;

2° 0,6 %, au titre du plan de formation, des rémunérations de l'année de référence ;

3° 0,15 %, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;

4° 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;

5° 0,10 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, par dérogation aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4.

Sous-section 4 : Particuliers employeurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6331-57

Sont redevables d'une contribution versée au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue et égale à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence les particuliers employeurs occupant un ou plusieurs :

1° Employés de maison mentionnés à l'article L. 7221-1 ;

2° Assistants maternels mentionnés L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ;

3° Salariés mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime.

Article L6331-58

La contribution prévue à l'article L. 6331-57 est calculée sur l'assiette retenue en application :

1° Pour les employés de maison, de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale ;

2° Pour les assistants maternels, de l'article L. 242-1 du même code.

Article L6331-59

La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales en même temps que les cotisations de sécurité sociale dues sur les rémunérations versées aux travailleurs salariés et assimilés, selon les mêmes règles et sous les mêmes garanties et sanctions.

Article L6331-60

La contribution est versée à un organisme collecteur paritaire agréé.

Elle est versée après déduction de frais de gestion, selon des modalités déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article L6331-61

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le produit de la contribution est reversé à l'organisme collecteur paritaire agréé, après déduction de frais de gestion, selon des modalités déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article L6331-62

Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre Ier du code de la sécurité sociale.

Sous-section 5 : Employeurs de la pêche maritime et des cultures marines.

Article L6331-63

Dans les entreprises de pêche maritime et de cultures marines de moins de dix salariés, l'employeur reverse le montant de la contribution prévue à l'article L. 6331-2 à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53.

Article L6331-64

Dans les entreprises de pêche maritime et de cultures marines d'au moins dix salariés, l'employeur verse à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53 la fraction de la contribution qui n'a pas été utilisée directement au financement de la formation professionnelle au profit de ses salariés.

Sous-section 6 : Artistes auteurs.

Article L6331-65

Pour le financement des actions prévues à l'article L. 6331-1 au profit des artistes auteurs définis à l'article L. 382-1 du code de la sécurité sociale, il est créé :

1° Une contribution annuelle des artistes auteurs assise sur les revenus définis à l'article L. 382-3 du même code. Le taux de cette contribution est de 0,35 % ;

2° Une contribution annuelle des personnes physiques ou morales mentionnées à l'article L. 382-4 du même code, assise sur les éléments mentionnés au deuxième alinéa du même article. Le taux de cette contribution est de 0,1 %.

Les contributions prévues aux 1° et 2° du présent article ne sont pas exclusives de financements par les sociétés d'auteurs.

Pour permettre la gestion des droits inscrits ou mentionnés dans le compte personnel de formation des artistes auteurs et leur compatibilité avec les droits mis en place au titre du présent article, le décret prévu à l'article L. 6323-8 peut prévoir des aménagements spécifiques.

Article L6331-66

Les contributions mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6331-65 sont recouvrées et contrôlées selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations de sécurité sociale dues sur les revenus et éléments mentionnés à ces mêmes 1° et 2°.

Article L6331-67

Les organismes agréés visés aux articles L. 382-4 et L. 382-5 du code de la sécurité sociale ainsi que les organismes de recouvrement mentionnés à l'article L. 213-1 du même code, chargés du recouvrement des contributions mentionnées à l'article L. 6331-65 du présent code, peuvent percevoir des frais de gestion dont les modalités et le montant sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale, de la culture et de la formation professionnelle.

Article L6331-68

Les contributions prévues à l'article L. 6331-65 sont affectées à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contributions versées en application de l'article L. 6331-55 et gérées au sein de ce dernier dans une section particulière. Elles lui sont reversées par les organismes mentionnés à l'article L. 6331-67 selon des modalités déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale, de la culture et de la formation professionnelle. Elles sont mutualisées dès réception.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de la section particulière mentionnée au premier alinéa du présent article.

Chapitre II : Organismes collecteurs agréés

Section 1 : Dispositions générales

Sous-section 1 : Agrément.

Article L6332-1

I. # L'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre du chapitre Ier est agréé par l'autorité administrative. Il a une compétence nationale, interrégionale ou régionale.

L'agrément est accordé aux organismes collecteurs paritaires en fonction :

1° De leur capacité financière et de leurs performances de gestion ;

2° De la cohérence de leur champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ;

3° De leur mode de gestion paritaire ;

4° De leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens ;

5° De leur aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à développer les compétences, au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural ;

6° De l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte des bonnes pratiques mentionnée à l'article L. 6332-1-3.

L'agrément des organismes collecteurs paritaires pour collecter les contributions mentionnées au chapitre Ier du présent titre n'est accordé que lorsque le montant des collectes annuelles réalisées est supérieur à un montant fixé par décret en Conseil d'Etat.

Ces organismes peuvent être habilités à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser dans les conditions prévues au I de l'article L. 6242-1.

II. # L'organisme collecteur paritaire agréé prend en charge ou finance des organismes prenant en charge, notamment :

1° Les formations relevant du plan de formation mentionné à l'article L. 6321-1 ;

2° Le congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6322-1 ;

3° Les formations financées par le compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1 ;

4° Les périodes de professionnalisation mentionnées à l'article L. 6324-1 ;

5° Le contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 6325-1 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° La préparation opérationnelle à l'emploi mentionnée aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 ;

7° Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

III. # Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Ces interdictions s'entendent sous la seule réserve de la possibilité de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de cet organisme.

IV. # L'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. S'agissant d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel, cet accord est valide et peut être agréé même s'il n'est signé, en ce qui concerne la représentation des employeurs, que par une organisation syndicale.

Article L6332-1-1

Les organismes collecteurs paritaires agréés ont pour mission :

1° De contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;

2° D'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

3° De participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

4° De s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

Pour l'accomplissement de leurs missions, les organismes collecteurs paritaires agréés assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle. Ils peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

Ils peuvent conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources

qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque organisme collecteur paritaire agréé et l'Etat. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des organismes collecteurs paritaires agréés. Les parties signataires s'assurent de son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions sont transmises au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.

Article L6332-1-2

Les organismes paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée au chapitre Ier du présent titre peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Ces contributions sont versées soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et mutualisées dès réception par l'organisme, soit sur une base volontaire par l'entreprise.

Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article L6332-1-3

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prévu à l'article L. 6332-18 établit et publie une charte des bonnes pratiques pour les organismes paritaires agréés et les entreprises.

Article L6332-2

L'organisme collecteur paritaire agréé peut conclure avec toute personne morale, et notamment les chambres consulaires, des conventions dont l'objet est de leur permettre de percevoir les contributions des employeurs au titre du chapitre Ier.

Les chambres consulaires peuvent percevoir auprès de toutes les entreprises les fonds destinés à des actions de formation professionnelle, en application de conventions de formation annuelles ou pluriannuelles conclues dans le cadre des dispositions de l'article L. 6353-2.

Article L6332-2-1

Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié dans un organisme collecteur paritaire agréé ou un organisme délégué par ce dernier.

Lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié dans un établissement de crédit, elle ne peut

exercer une fonction de salarié dans un organisme collecteur paritaire agréé ou un organisme délégué par ce dernier.

Le cumul des fonctions d'administrateur dans un organisme collecteur paritaire agréé et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit est porté à la connaissance des instances paritaires de l'organisme collecteur ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Sous-section 2 : Gestion des fonds.

Article L6332-3

L'organisme collecteur paritaire agréé gère la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 paritairement au sein de sections consacrées au financement, respectivement :

1° Du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

2° Du congé individuel de formation ;

3° Du compte personnel de formation ;

4° Des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 ;

5° Du plan de formation.

Article L6332-3-1

La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections qui regroupent les sommes versées, respectivement, par :

1° Les employeurs de moins de dix salariés ;

2° Les employeurs de dix à moins de cinquante salariés ;

3° Les employeurs de cinquante à moins de trois cents salariés ;

4° Le cas échéant, les employeurs d'au moins trois cents salariés.

Article L6332-3-2

Les versements reçus par l'organisme collecteur paritaire agréé sont mutualisés dès leur réception au sein de chacune des sections mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 6332-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les versements dédiés au financement du plan de formation sont mutualisés au sein de chacune des sous-sections mentionnées à l'article L. 6332-3-1. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter des versements des employeurs d'au moins cinquante salariés au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de cinquante salariés adhérant à l'organisme.

Article L6332-3-3

La répartition de la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6331-9 versée par les employeurs d'au moins cinquante salariés est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :

1° 0,2 % du montant des rémunérations mentionné au même premier alinéa est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 ;

2° 0,2 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation, dans les conditions fixées à l'article L. 6332-3-6 ;

3° La part restante du produit de la contribution est gérée directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.

Article L6332-3-4

La répartition de la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6331-9 versée par les employeurs de dix à quarante-neuf salariés est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :

1° 0,15 % du montant des rémunérations mentionné au même premier alinéa est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 ;

2° 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation, dans les conditions fixées à l'article L. 6332-3-6 ;

3° La part restante du produit de la contribution est gérée directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.

Article L6332-3-5

La contribution mentionnée à l'article L. 6331-2 est gérée directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation et du plan de formation.

Article L6332-3-6

Sauf lorsqu'il est agréé sur le fondement de l'article L. 6333-2, l'organisme collecteur paritaire verse la part des rémunérations mentionnée au 2° des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 et la part des rémunérations mentionnée à l'article L. 6322-37 au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui les reverse aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation.

Article L6332-3-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret en Conseil d'Etat fixe, au sein de la part mentionnée au 3° des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 et de la contribution mentionnée à l'article L. 6332-3-5, la répartition des sommes gérées directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.

Article L6332-4

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par l'article L. 6332-3 donnent lieu par l'organisme collecteur paritaire agréé à un reversement de même montant au Trésor public.

Ce reversement est soumis aux dispositions des articles L. 6331-6 et L. 6331-8.

Article L6332-5-1

L'organisme collecteur paritaire agréé est assujetti aux neuvième et dixième alinéas de l'article L. 441-6 du code de commerce pour le délai de règlement des sommes dues aux organismes de formation.

Sous-section 3 : Dispositions d'application.

Article L6332-6

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, ainsi que :

1° Les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels est soumis un organisme collecteur paritaire ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 ;

2° Les modalités de mise en oeuvre du principe de transparence dans le fonctionnement de l'organisme collecteur paritaire, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre ;

3° Les modalités d'information, sur chacun des points mentionnés aux 1° et 2°, des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle et des prestataires de formation ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Les conditions dans lesquelles l'agrément de l'organisme collecteur paritaire peut être accordé ou retiré ;

5° Les règles applicables aux excédents financiers dont est susceptible de disposer l'organisme collecteur paritaire agréé et les conditions d'utilisation de ces fonds pour le financement des actions mentionnées à l'article L. 6332-21 ;

6° Les conditions d'utilisation des versements ainsi que les modalités de fonctionnement des sections prévues à l'article L. 6332-3 ;

7° La définition et les modalités de fixation du plafond des dépenses pouvant être négociées dans le cadre de la convention prévue au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1 relatives aux frais de gestion et d'information des organismes collecteurs paritaires agréés ;

8° Les règles d'affectation à chacune des sections mentionnées à l'article L. 6332-3 des fonds collectés par les organismes collecteurs paritaires agréés ;

9° Les modalités selon lesquelles s'opère le versement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels des fonds destinés au financement du congé individuel de formation prévu à l'article L. 6332-3-6.

Section 2 : Fonds d'assurance-formation

Sous-section 1 : Fonds d'assurance-formation de salariés.

Article L6332-7

Les fonds d'assurance formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles remplissent les missions mentionnées aux deuxième à sixième alinéas de l'article L. 6332-1-1.

Ils sont dotés de la personnalité morale.

Ils sont créés par accords conclus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application professionnel ou territorial de l'accord.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ils sont agréés par l'autorité administrative, dans les conditions prévues au IV de l'article L. 6332-1 pour collecter les contributions mentionnées au chapitre Ier.

Ils sont gérés paritairement.

Ils mutualisent les sommes qu'ils perçoivent des entreprises.

Article L6332-8

Les contributions versées par l'employeur aux fonds d'assurance-formation ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

Sous-section 2 : Fonds d'assurance-formation de non-salariés.

Article L6332-9

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées peuvent créer dans les professions ou les branches professionnelles considérées des fonds d'assurance-formation de non-salariés.

Ces fonds sont dotés de la personnalité morale.

Article L6332-10

Les fonds d'assurance-formation de non-salariés sont alimentés par des ressources dégagées par voie de concertation entre les organisations professionnelles intéressées ou les chambres consulaires.

Article L6332-11

Un pourcentage de la collecte, déterminé par l'autorité administrative, est réservé au financement des actions de formation des créateurs ou repreneurs d'entreprise, ainsi qu'aux prestations complémentaires de formation ou d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier avant l'échéance de trois ans suivant leur installation par :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les fonds d'assurance-formation des travailleurs non salariés non agricoles immatriculés au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin au registre des entreprises, ou au registre du commerce et des sociétés ;

2° Le fonds interprofessionnel de formation des professions libérales immatriculées auprès des organismes mentionnés à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale ;

3° Le fonds d'assurance-formation des professions médicales.

Article L6332-12

A défaut d'être déjà financées par un organisme de financement de la formation professionnelle continue des professions salariées ou des demandeurs d'emploi, les dépenses de formation engagées par le bénéficiaire du stage d'initiation à la gestion prévu à l'article 59 de la loi n° 73-1193 du 27 décembre 1973 d'orientation du commerce et de l'artisanat sont éligibles au financement du fonds d'assurance-formation, à condition que ce bénéficiaire soit immatriculé au registre du commerce et des sociétés dans un délai déterminé par décret et courant à compter de la fin du stage.

Sous-section 3 : Dispositions d'application.

Article L6332-13

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section selon les modalités définies à l'article L. 6332-6.

Section 3 : Organismes collecteurs paritaires agréés pour la prise en charge de la professionnalisation et du compte personnel de formation

Article L6332-14

Les organismes collecteurs paritaires agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 6325-13 et L. 6325-23 sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

A défaut d'un tel accord, un montant forfaitaire horaire est déterminé par décret.

La convention ou l'accord collectif mentionné au premier alinéa détermine des forfaits horaires

spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés au premier alinéa du présent article peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat prévu à l'article L. 6325-5 dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Article L6332-15

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale déterminés par décret.

Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminés par décret, les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans les mêmes conditions, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Article L6332-16

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.

Article L6332-16-1

Les organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article L. 6332-14 peuvent également concourir à la prise en charge :

1° Des coûts de formation liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation mentionnées à l'article L. 6324-1 ;

2° Des coûts de la formation liés à la mise en œuvre du compte personnel de formation ;

3° De tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi mentionnée aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3.

Article L6332-17

Dans la limite d'un plafond déterminé par décret, les contributions prévues à l'article L. 5422-9 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus.

Dans ce cas, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, peut prendre en charge, directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14, les dépenses afférentes à ces contrats de professionnalisation dans les conditions prévues à ce même article.

Section 4 : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article L6332-18

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, habilité à recevoir les ressources mentionnées aux articles L. 6332-19 et L. 6332-20, est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel qui détermine son organisation.

Le fonds est soumis à l'agrément de l'autorité administrative.L'agrément est accordé si le fonds respecte les conditions légales et réglementaires relatives à son fonctionnement et à ses dirigeants.

Article L6332-19

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :

1° Un pourcentage de la contribution obligatoire prévue à l'article L. 6331-9, déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 ;

2° Les sommes issues de la collecte des contributions mentionnées au chapitre Ier du présent titre dont disposent les organismes paritaires agréés au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent, pour les sommes destinées à financer le compte personnel de formation, un quart de leurs

charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux organismes paritaires agréés et, pour les autres sommes, le tiers de ces charges.

Dans les professions agricoles visées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que dans les coopératives d'utilisation de matériel agricole, une part de la somme mentionnée au 1° du présent article, fixée par arrêté, après avis des organisations nationales d'employeurs et de salariés représentatives de l'agriculture, abonde le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. La part non affectée au fonds paritaire contribue au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi déterminées par un accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de l'agriculture. La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'Etat et les organisations d'employeurs et de salariés de l'agriculture. En cas de non-utilisation de la totalité des fonds affectés à ces actions, le solde abonde le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

La somme mentionnée au 1° est versée par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9.

Les sommes mentionnées au 2° sont liquidées par les organismes collecteurs paritaires agréés et versées spontanément au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

A défaut de versement au 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice, le recouvrement des ressources mentionnées au 2° est effectué par le comptable public compétent de la direction générale des finances publiques.

Ces impositions sont recouvrées sur la base de la notification faite audit comptable par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Elles sont recouvrées selon les mêmes procédures et sous les mêmes sanctions, garanties, sûretés et privilèges que les taxes sur le chiffre d'affaires. Les réclamations sont présentées, instruites et jugées selon les règles applicables à ces mêmes taxes.

Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

Article L6332-21

Les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels permettent :

1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ;

2° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée au chapitre Ier du présent titre pour le financement de formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation

;

3° De contribuer au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle ;

4° De financer les heures acquises et mobilisées au titre du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1, par des versements, dans le cas mentionné au II de l'article L. 6323-20, aux organismes mentionnés aux articles L. 6333-1 et L. 6333-2 et, dans le cas mentionné à l'article L. 6323-23, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et aux régions ;

5° De contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de dix salariés organisée dans le cadre du plan de formation par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés, calculés en fonction de la part de ces entreprises parmi les adhérents de l'organisme ;

6° De contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de dix à quarante-neuf salariés, par le versement complémentaire aux organismes collecteurs paritaires agréés d'une part des sommes versées au fonds en application du 2° de l'article L. 6332-19 ;

7° De procéder à la répartition des fonds destinés au financement du congé individuel de formation en application de l'article L. 6332-3-6.

L'affectation des ressources du fonds est déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, qui reçoivent et prennent en compte, dans des conditions fixées par décret, l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé.

La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'Etat et le fonds. Cette convention-cadre peut prévoir une participation de l'Etat au financement des actions de formation professionnelle mentionnées au 1° du présent article.

Cette convention détermine le cadre dans lequel des conventions peuvent être conclues entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Un comité composé des signataires de la convention-cadre assure le suivi de l'emploi des ressources du fonds et en évalue l'impact. Cette évaluation est rendue publique chaque année.

Tous les deux ans, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels remet un rapport d'activité au Parlement sur sa contribution au financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, en décrivant notamment les actions financées.

Article L6332-22

Les versements mentionnés au 2° de l'article L. 6332-21 sont accordés à l'organisme collecteur paritaire agréé lorsque :

1° L'organisme collecteur paritaire agréé affecte au moins 50 % des fonds destinés à financer des actions de professionnalisation aux contrats de professionnalisation et au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis mentionnées à l'article L. 6332-16. La part de ces fonds affectés aux contrats de professionnalisation doit être supérieure à un taux déterminé par décret en Conseil d'Etat ;

2° Les fonds recueillis par l'organisme collecteur paritaire agréé destinés au financement d'actions de professionnalisation sont insuffisants pour assurer la prise en charge prévue à l'article L. 6332-14.

Article L6332-22-1

Les sommes dont dispose le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au 31 décembre de chaque année constituent, l'année suivante, des ressources de ce fonds.

Article L6332-22-2

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, notamment :

1° Les modalités de reversement par les organismes collecteurs paritaires agréés des sommes mentionnées au 1° de l'article L. 6332-19 ;

2° La nature des disponibilités et des charges mentionnées au 2° de l'article L. 6332-19 ;

3° Les conditions dans lesquelles les sommes reçues par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont affectées par l'accord mentionné au neuvième alinéa de l'article L. 6332-21 ;

4° Les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs paritaires agréés communiquent au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux qu'ils présentent aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ;

5° Les modalités d'application au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels du principe de transparence prévu au 2° de l'article L. 6332-6 ;

6° Les règles relatives aux contrôles auxquels est soumis le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des dépenses non admises par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

7° Les conditions d'affectation des fonds en l'absence d'accord ou de convention-cadre mentionnés à l'article L. 6332-21 ;

8° Les conditions dans lesquelles, en l'absence de fonds agréé, les organismes collecteurs paritaires agréés déposent leurs disponibilités sur un compte unique ;

9° Les modalités de la répartition des fonds mentionnée au 7° de l'article L. 6332-21.

Section 5 : Information de l'Etat.

Article L6332-23

Les organismes collecteurs paritaires agréés et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels transmettent à l'Etat, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat :

1° Des données physiques et comptables relatives aux actions qu'ils contribuent à financer ;

2° Des données agrégées et sexuées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées ;

3° Des informations relatives aux bénéficiaires des actions menées et destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs.

Article L6332-24

Lorsqu'un organisme collecteur paritaire agréé ou le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels n'établit pas ou ne transmet pas les informations prévues à l'article L. 6332-23, l'autorité administrative peut le mettre en demeure d'y procéder.

Chapitre III : Organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation

Article L6333-1

Des organismes paritaires interprofessionnels à compétence régionale peuvent être agréés par l'autorité administrative pour prendre en charge le congé individuel de formation. L'agrément est accordé au regard des critères fixés au I de l'article L. 6332-1.

Article L6333-2

Lorsqu'un organisme agréé au titre de l'article L. 6332-1 ne relève pas du champ d'application d'accords relatifs à la formation professionnelle continue conclus au niveau interprofessionnel et qu'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs le désigne comme gestionnaire du congé individuel de formation, ou lorsqu'il relève d'un secteur faisant l'objet de dispositions législatives particulières relatives au financement du congé individuel de formation, il peut être agréé également au titre du présent chapitre.

Article L6333-3

Les organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée dans l'élaboration de leur projet de formation au titre du congé individuel de formation.

Pour remplir leur mission, ces organismes :

1° Concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée ;

2° Délivrent le conseil en évolution professionnelle défini à l'article L. 6111-6 ;

3° Accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience ;

4° Financent les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du compte personnel de formation ;

5° S'assurent de la qualité des formations financées.

Article L6333-4

I. # Les organismes mentionnés au présent chapitre peuvent financer, à l'exclusion de toute autre dépense :

1° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, les dépenses d'information des salariés sur le congé individuel de formation, les dépenses relatives au conseil en évolution professionnelle et les autres dépenses d'accompagnement des salariés et des personnes à la recherche d'un emploi dans le choix de leur orientation professionnelle et dans l'élaboration de leur projet ;

2° La rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale afférentes, à la charge de l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, les frais de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport, de garde d'enfant et d'hébergement ;

3° Le remboursement aux employeurs de moins de cinquante salariés de tout ou partie de l'indemnité de fin de contrat versée en application de l'article L. 1243-8 au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation ;

4° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, leurs frais de gestion ainsi que les études et recherches sur les formations.

II. # Ils n'assurent aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Ces interdictions s'entendent sous la seule réserve de la possibilité de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de ces organisations.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6333-5

Les organismes agréés sur le fondement du présent chapitre bénéficient de sommes, versées par les organismes collecteurs mentionnés au chapitre Ier du présent titre, correspondant à un pourcentage de la contribution obligatoire prévue à l'article L. 6331-9 déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4.

Article L6333-6

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque organisme agréé et l'Etat en application du dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1.

Article L6333-7

Les incompatibilités mentionnées à l'article L. 6332-2-1 s'appliquent aux administrateurs et salariés des organismes mentionnés au présent chapitre.

Article L6333-8

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par le présent chapitre donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme agréé au Trésor public.

Ce reversement est soumis aux articles L. 6331-6 et L. 6331-8.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

TITRE IV : STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Chapitre Ier : Rémunération du stagiaire

Section 1 : Financement des stages rémunérés par l'Etat ou la région.

Article L6341-1

L'Etat, les régions, les employeurs et les organismes collecteurs paritaires agréés concourent au financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 y concourt également, le cas échéant pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, notamment dans les conditions prévues à l'article L.

1233-68.

Article L6341-2

Les stages pour lesquels l'Etat et les régions concourent au financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il suit un stage agréé dans les conditions fixées à l'article L. 6341-4, sont :

1° Les stages suivis par les salariés à l'initiative de leur employeur ;

2° Les stages suivis par les travailleurs non salariés prévus à l'article L. 6341-8 ;

3° Les stages en direction des demandeurs d'emploi qui ne relèvent plus du régime d'assurance chômage, mentionnés à l'article L. 6341-7.

Article L6341-3

Les stages pour lesquels les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il suit un stage agréé dans les conditions fixées à l'article L. 6341-4, sont :

1° (Abrogé)

2° Les stages en direction des travailleurs reconnus handicapés en application de l'article L. 5213-1 ;

3° Les formations suivies en centre de formation d'apprentis par les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture, pour une durée n'excédant pas trois mois ;

4° Les stages en direction des personnes sous main de justice.

Article L6341-4

Dans la limite de leurs compétences respectives, l'agrément des stages est accordé :

1° En ce qui concerne l'Etat, par l'autorité administrative ;

2° En ce qui concerne les régions, par décision du conseil régional.

Article L6341-5

Les régions peuvent concourir, en outre, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-23, à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6341-6

Les collectivités territoriales responsables de la gestion de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle assurent l'accueil et l'information des stagiaires, le respect de délais rapides de paiement de cette rémunération, la conservation des archives nécessaires au calcul de leurs droits à pension et la transmission aux services de l'Etat des informations relatives aux stagiaires, dont la liste est fixée par décret.

Section 2 : Montant de la rémunération.

Article L6341-7

Lorsqu'elles suivent des stages agréés dans les conditions prévues à l'article L. 6341-4, les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération dont le montant minimum est déterminé par décret.

Cette rémunération est déterminée à partir du salaire antérieur :

1° Lorsque les intéressés se sont vu reconnaître la qualité de travailleurs handicapés et satisfont à des conditions de durée d'activité salariée définies par décret ;

2° Lorsqu'ils suivent des formations d'une durée minimum déterminée par décret et remplissent des conditions relatives à la durée de leur activité professionnelle et à leur situation définies par le même décret.

Elle peut se cumuler avec une rémunération perçue par le demandeur d'emploi au titre d'une activité salariée exercée à temps partiel, sous réserve du respect des obligations de la formation, dans des conditions déterminées par l'autorité agréant ces formations sur le fondement de l'article L. 6341-4.

Article L6341-8

Les travailleurs non salariés bénéficient d'une rémunération déterminée par décret, à condition d'avoir exercé pendant une durée minimale une activité professionnelle salariée ou non salariée.

Section 3 : Remboursement des frais de transport.

Article L6341-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les frais de transport supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat ou des régions pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages donnent lieu à un remboursement total ou partiel par l'Etat ou la région.

Section 4 : Prêts au stagiaire.

Article L6341-10

Sous certaines conditions définies par décret en Conseil d'Etat, le stagiaire peut bénéficier d'un prêt accordé par l'Etat ou par les organismes agréés bénéficiant du concours de l'Etat.

Ce prêt peut se cumuler avec les indemnités éventuellement perçues en vertu des dispositions du présent titre.

Section 5 : Règlement des litiges.

Article L6341-11

Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu la liquidation, le versement et le remboursement des rémunérations et indemnités prévues au présent chapitre relèvent de la compétence du juge judiciaire.

Section 6 : Dispositions d'application.

Article L6341-12

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Protection sociale du stagiaire

Section 1 : Affiliation à un régime de sécurité sociale.

Article L6342-1

Toute personne qui suit un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre est obligatoirement affiliée à un régime de sécurité sociale.

Le stagiaire qui, avant son stage, relevait, à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, reste affilié à ce régime pendant la durée de son stage.

Celui qui ne relevait d'aucun régime est affilié au régime général de sécurité sociale.

Toutefois, des exceptions peuvent, par décret, être apportées à la règle posée par les deuxième et troisième alinéas lorsque le stage de formation suivi prépare exclusivement et directement à une profession relevant d'un régime de sécurité sociale plus favorable que le régime général.

Section 2 : Prise en charge des cotisations par l'Etat ou la région.

Article L6342-2

Lorsque le stagiaire de la formation professionnelle relevant d'un régime de sécurité sociale de salariés est rémunéré par son employeur, l'Etat participe aux cotisations de sécurité sociale incombant à l'employeur dans la même proportion qu'aux rémunérations.

Article L6342-3

Les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire qui est rémunéré par l'Etat ou par la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat ou la région.

Pour les formations financées par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionné à l'article L. 5214-1 ou cofinancées avec le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique mentionné à l'article L. 5214-1 A, les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire, qu'il soit rémunéré ou non par le ou les fonds, sont prises en charge par ce ou ces fonds.

Ces cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires fixés par voie réglementaire et révisés annuellement compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale.

Section 3 : Droits aux prestations.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6342-4

Les droits aux prestations de sécurité sociale d'un salarié qui a bénéficié d'un congé non rémunéré au titre de la formation professionnelle continue sont garantis dans des conditions identiques à celles qui leur étaient appliquées antérieurement à ce congé.

Article L6342-5

Les dispositions applicables en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles aux personnes mentionnées au 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale sont applicables à l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle continue, réserve faite des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales qui restent régis par les dispositions qui leur sont propres.

Section 4 : Règlement des litiges.

Article L6342-6

Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu le versement et la prise en charge des cotisations de sécurité sociale en application du présent chapitre relèvent de la compétence du juge judiciaire.

Section 5 : Dispositions d'application.

Article L6342-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre autres que celles qui portent fixation des taux forfaitaires prévus à l'article L. 6342-3.

Chapitre III : Conditions de travail du stagiaire.

Article L6343-1

Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1, le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie des dispositions du

présent code et, le cas échéant, du code rural et de la pêche maritime relatives :

1° A la durée du travail, à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires.

2° Au repos hebdomadaire ;

3° A la santé et à la sécurité.

Article L6343-2

La durée du travail applicable au stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail respectivement fixées par les articles L. 3121-10 et L. 3121-34 ainsi que par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.

La durée maximale hebdomadaire ci-dessus fixée s'entend de toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail.

Article L6343-3

Le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut accomplir d'heures supplémentaires.

Article L6343-4

Le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie du repos dominical.

TITRE V : ORGANISMES DE FORMATION

Chapitre Ier : Déclaration d'activité.

Section 1 : Principes généraux

Article L6351-1 A

L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation, enregistré conformément aux dispositions de la section 2 ou en cours d'enregistrement, auquel il confie la formation de ses

salariés.

Section 2 : Régime juridique de la déclaration d'activité

Article L6351-1

Toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 dépose auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, conclus respectivement en application des articles L. 6353-2 et L. 6353-3.

L'autorité administrative procède à l'enregistrement de la déclaration sauf dans les cas prévus par l'article L. 6351-3.

Article L6351-2

La déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification du déclarant, ainsi que les éléments descriptifs de son activité.

Article L6351-3

L'enregistrement de la déclaration d'activité peut être refusé de manière motivée, avec indication des modalités de recours, par décision de l'autorité administrative dans les cas suivants :

1° Les prestations prévues à la première convention de formation professionnelle ou au premier contrat de formation professionnelle ne correspondent pas aux actions mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

2° Les dispositions du chapitre III du présent titre relatives à la réalisation des actions de formation ne sont pas respectées ;

3° L'une des pièces justificatives n'est pas produite.

Article L6351-4

L'enregistrement de la déclaration d'activité est annulé par décision de l'autorité administrative lorsqu'il est constaté, au terme d'un contrôle réalisé en application du 1° de l'article L. 6361-2 :

1° Soit que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

2° Soit que l'une des dispositions du chapitre III du présent titre relatives à la réalisation des actions de formation n'est pas respectée ;

3° Soit que, après mise en demeure de se mettre en conformité avec les textes applicables dans un

délai fixé par décret, l'une des dispositions du chapitre II du présent titre relatives au fonctionnement des organismes de formation n'est pas respectée.

Avant toute décision d'annulation, l'intéressé est invité à faire part de ses observations.

Article L6351-5

Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale.

La cessation d'activité fait l'objet d'une déclaration.

Article L6351-6

La déclaration d'activité devient caduque lorsque le bilan pédagogique et financier prévu à l'article L. 6352-11 ne fait apparaître aucune activité de formation, ou lorsque ce bilan n'a pas été adressé à l'autorité administrative.

Article L6351-7

Le conseil régional a communication des éléments de la déclaration d'activité et de ses éventuelles modifications.

Il a communication du bilan pédagogique et financier de l'activité, du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos par les organismes dont les actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 bénéficient de son concours financier.

Article L6351-7-1

La liste des organismes déclarés dans les conditions fixées au présent chapitre et à jour de leur obligation de transmettre le bilan pédagogique et financier mentionné à l'article L. 6352-11 est rendue publique et comporte les renseignements relatifs à la raison sociale de l'organisme, à ses effectifs, à la description des actions de formation dispensées et au nombre de salariés et de personnes formées.

Article L6351-8

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Fonctionnement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Personnels.

Article L6352-1

La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.

Article L6352-2

Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur.

Section 2 : Règlement intérieur.

Article L6352-3

Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires.

Article L6352-4

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'organisme de formation détermine :

1° Les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;

2° Les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction ;

3° Les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires pour les actions de formation d'une durée totale supérieure à cinq cents heures.

Article L6352-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente section.

Section 3 : Obligations comptables

Sous-section 1 : Dispensateurs de droit privé.

Article L6352-6

Les dispensateurs de formation de droit privé établissent, chaque année, un bilan, un compte de résultat et une annexe dans des conditions déterminées par décret.

Article L6352-7

Les organismes de formation à activités multiples suivent d'une façon distincte en comptabilité l'activité exercée au titre de la formation professionnelle continue.

Article L6352-8

Un décret en Conseil d'Etat pris conformément aux articles L. 221-9, L. 223-35 et L. 612-1 du code de commerce détermine des seuils particuliers aux dispensateurs de formation en ce qui concerne l'obligation de désigner un commissaire aux comptes.

Article L6352-9

Le contrôle des comptes des dispensateurs de formation de droit privé constitués en groupement d'intérêt économique est exercé par un commissaire aux comptes, dans les conditions fixées par l'article L. 251-12 du code de commerce lorsque leur chiffre d'affaires annuel est supérieur à un montant déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 2 : Dispensateurs de droit public.

Article L6352-10

Les dispensateurs de formation de droit public tiennent un compte séparé de leur activité en matière de formation professionnelle continue.

Section 4 : Bilan pédagogique et financier.

Article L6352-11

Une personne qui réalise des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue défini à l'article L. 6313-1 adresse chaque année à l'autorité administrative un document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant un bilan pédagogique et financier de leur activité.

Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

Section 5 : Publicité.

Article L6352-12

Lorsque la publicité réalisée par un organisme de formation fait mention de la déclaration d'activité, elle doit l'être sous la seule forme : "Enregistrée sous le numéro... Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat."

Article L6352-13

La publicité réalisée par un organisme de formation ne doit pas faire état du caractère imputable des dépenses afférentes aux actions dont elle assure la promotion sur l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle prévue par l'article L. 6331-1.

La publicité ne doit comporter aucune mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement.

Chapitre III : Réalisation des actions de formation

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Convention de formation entre l'acheteur de formation et l'organisme de formation.

Article L6353-1

Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en oeuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

La formation peut être séquentielle.

Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :

1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;

2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;

3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Un décret précise les modalités d'application du présent article.

Article L6353-2

Pour la réalisation des actions de formation professionnelle mentionnées au présent chapitre, les conventions et, en l'absence de conventions, les bons de commande ou factures contiennent des mentions obligatoires déterminées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret fixe en outre les caractéristiques des actions de formation pour lesquelles les conventions sont conclues entre l'acheteur de formation, le dispensateur de formation et la personne physique qui entreprend la formation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Contrat de formation entre une personne physique et un organisme de formation.

Article L6353-3

Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat est conclu entre elle et le dispensateur de formation.

Ce contrat est conclu avant l'inscription définitive du stagiaire et tout règlement de frais.

Article L6353-4

Le contrat conclu entre la personne physique qui entreprend une formation et le dispensateur de formation précise, à peine de nullité :

1° La nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;

2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;

3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance, les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;

4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;

5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Article L6353-5

Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec avis de réception.

Article L6353-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article L. 6353-5.

Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 % du prix convenu.

Le solde donne lieu à échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

Article L6353-7

Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut rompre le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont rémunérées à due proportion de leur valeur prévue au contrat.

Section 3 : Obligations vis-à-vis du stagiaire.

Article L6353-8

Le programme et les objectifs de la formation, la liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités, les horaires, les modalités d'évaluation de la formation, les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires par l'entité commanditaire de la formation et le règlement intérieur applicable à la formation sont remis au stagiaire avant son inscription définitive.

Dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 6353-3, les informations mentionnées au premier alinéa du présent article ainsi que les tarifs, les modalités de règlement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage sont remis au stagiaire potentiel avant son inscription définitive et tout règlement de frais.

Article L6353-9

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation.

Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IV : Sanctions financières.

Article L6354-1

En cas d'inexécution totale ou partielle d'une prestation de formation, l'organisme prestataire rembourse au cocontractant les sommes indûment perçues de ce fait.

Article L6354-3

Les dépenses des organismes mentionnés au 2° de l'article L. 6361-2 qui ne sont pas conformes à leur objet ou aux stipulations des conventions conclues avec l'Etat donnent lieu à reversement à ce dernier, à due proportion de sa participation financière, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L6355-1

Le fait de réaliser des prestations de formation professionnelle continue sans déposer auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6351-1, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-2

Le fait de procéder à une déclaration d'activité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6351-2, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-3

Le fait de ne pas souscrire une déclaration rectificative en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6351-5, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6355-4

Le fait de ne pas déclarer la cessation d'activité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6351-5, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-5

Le fait de ne pas communiquer au conseil régional, en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 6351-7, les éléments de la déclaration d'activité et de ses éventuelles modifications est puni d'une amende de 4 500 euros.

Est puni des mêmes peines le fait de ne pas communiquer au conseil régional, en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 6351-7, le bilan pédagogique et financier de l'activité, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos.

Article L6355-6

Le fait de ne pas justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement employés et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-1, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-7

Le fait, pour toute personne qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur, d'exercer, même de fait, une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-2, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-8

Le fait de ne pas établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le fait d'établir un règlement intérieur ne comportant pas les prescriptions exigées par l'article L. 6352-4 est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-10

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, de ne pas avoir établi un bilan, un compte de résultat et une annexe, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-6, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-11

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, lorsque l'organisme de formation exerce des activités multiples, de ne pas suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité au titre de la formation professionnelle continue, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-7, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-12

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, de ne pas désigner un commissaire aux comptes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-8, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-13

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, constitué en groupement d'intérêt économique, de ne pas confier le contrôle des comptes à un commissaire aux comptes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-9, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-14

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit public, de ne pas tenir un compte séparé de son activité en matière de formation professionnelle continue, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-10, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6355-15

Le fait de réaliser des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue sans adresser à l'autorité administrative le document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant le bilan pédagogique et financier de son activité, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-11, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-16

Le fait de réaliser une publicité mentionnant la déclaration d'activité, en méconnaissance des formes prescrites par l'article L. 6352-12, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-17

Le fait de réaliser une publicité faisant état du caractère imputable des dépenses afférentes aux actions dont elle assure la promotion sur l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6352-13, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 4 500 euros.

Est puni des mêmes peines le fait de réaliser, en méconnaissance des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6352-13, une publicité comportant une mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement.

Article L6355-18

Le fait, pour tout dispensateur de formation, de ne pas conclure un contrat avec la personne physique qui entreprend une formation à titre individuel et à ses frais, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6353-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-19

Le fait, pour tout dispensateur de formation, d'établir un contrat ne comportant pas les prescriptions exigées par l'article L. 6353-4 est puni d'une amende de 4 500 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6355-20

Le fait, pour tout dispensateur de formation, d'exiger du stagiaire, avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article L. 6353-5, le paiement de sommes en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6353-6 est puni d'une amende de 4 500 euros.

Est puni de la même peine le dispensateur de formation qui exige le paiement à l'expiration de ce délai de rétractation une somme supérieure à 30 % du prix convenu, en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 6353-6.

Est également puni de la même peine le dispensateur de formation qui n'échelonne pas les paiements du solde du prix convenu, en méconnaissance du troisième alinéa de l'article L. 6353-6.

Article L6355-21

Le fait de demander au stagiaire empêché de suivre la formation par suite de force majeure dûment reconnue le paiement de prestations, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6353-7, est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-22

Le fait, pour tout dispensateur de formation, de ne pas remettre au stagiaire avant son inscription définitive et tout règlement de frais le document mentionné à l'article L. 6353-8 est puni d'une amende de 4 500 euros.

Article L6355-23

La condamnation aux peines prévues aux articles L. 6355-1 à L. 6355-22 peut être assortie, à titre de peine complémentaire, d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

Toute infraction à cette interdiction est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 15 000 euros.

En outre, en cas de récidive, la juridiction peut, pour l'application des peines prévues aux articles L. 6355-16 et L. 6355-17 ainsi qu'au deuxième alinéa du présent article, ordonner l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6355-24

Est punie d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 37 500 euros, toute personne qui :

1° En qualité d'employeur, de travailleur indépendant, de membre des professions libérales et des professions non salariées a, par des moyens ou agissements frauduleux, éludé les obligations qui lui incombent en vertu des articles L. 6322-37 à L. 6322-41, L. 6331-2, L. 6331-9, L. 6331-15, L. 6331-17, L. 6331-48 à L. 6331-52, L. 6331-55 et L. 6331-56 ;

2° En qualité de responsable d'un organisme collecteur paritaire agréé, y compris d'un fonds d'assurance-formation, du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, a frauduleusement utilisé les fonds collectés dans des conditions non conformes aux dispositions légales régissant l'utilisation de ces fonds.

TITRE VI : CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre Ier : Objet du contrôle et fonctionnaires de contrôle

Section 1 : Objet du contrôle

Sous-section 1 : Contrôle des dépenses et activités de formation.

Article L6361-1

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue instituée par l'article L. 6331-1 et sur les actions prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 qu'ils conduisent, financées par l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou les organismes agréés pour collecter ou gérer les fonds de la formation professionnelle continue.

Article L6361-2

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur :

1° Les activités en matière de formation professionnelle continue conduites par :

a) Les organismes paritaires agréés pour collecter ou gérer les fonds de la formation professionnelle continue ;

b) Les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54 ;

c) Les organismes de formation et leurs sous-traitants ;

d) Les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences ;

e) Les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ;

2° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'Etat concourt par voie de convention, conduites par tout organisme.

Article L6361-3

Le contrôle administratif et financier des dépenses et activités de formation porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, mis en oeuvre pour la formation professionnelle continue.

Ce contrôle peut porter sur tout ou partie de l'activité, des actions de formation ou des dépenses de l'organisme.

Les agents de contrôle peuvent solliciter, en tant que de besoin, l'avis ou l'expertise d'autorités publiques ou professionnelles pour les aider à apprécier les moyens financiers, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la formation professionnelle continue.

Sous-section 2 : Contrôle de l'obligation de financement des employeurs.

Article L6361-4

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 sont habilités à vérifier que les employeurs ont satisfait aux obligations imposées par les dispositions du chapitre Ier du titre III, à l'exception des dispositions de la sous-section 2 de la section 4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Agents de contrôle.

Article L6361-5

Sans préjudice des attributions propres des corps d'inspection compétents à l'égard des établissements concernés, les contrôles prévus au présent titre sont réalisés par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'Etat de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, formés préalablement pour assurer les contrôles prévus au présent titre, assermentés et commissionnés à cet effet.

Ils peuvent se faire assister par des agents de l'Etat.

Les agents participant aux contrôles sont tenus au secret professionnel dans les termes des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L6361-6

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Déroulement des opérations de contrôle

Section 1 : Accès aux documents et justifications à apporter.

Article L6362-1

L'administration fiscale, les organismes de sécurité sociale, les organismes paritaires agréés pour collecter ou gérer les fonds de la formation professionnelle continue, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les collectivités territoriales, les employeurs, les organismes prestataires de formation et les administrations qui financent des actions de formation communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Article L6362-2

Les employeurs présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses mentionnées aux articles L. 6323-13, L. 6331-2, L. 6331-9 à L. 6331-11 et L. 6331-28.

A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et l'employeur n'est pas regardé comme ayant rempli les obligations qui lui incombent en application des mêmes articles L. 6323-13, L. 6331-2, L. 6331-9 à L. 6331-11 et L. 6331-28.

Article L6362-3

En cas de contrôle d'un organisme de formation, d'un organisme qui intervient dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ou d'un organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, lorsqu'il est constaté que des actions financées par des fonds de la formation professionnelle continue ont poursuivi d'autres buts que la réalisation d'actions relevant du champ d'application défini à l'article L. 6313-1, ces actions sont réputées inexécutées et donnent lieu à remboursement des fonds auprès de l'organisme ou de la personne qui les a financées.

A défaut de remboursement dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations, l'organisme mentionné au premier alinéa du présent article est tenu de verser au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, un montant équivalent aux sommes non remboursées.

Article L6362-4

Les employeurs justifient de la réalité des actions de formation qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou les organismes agréés pour collecter ou gérer les fonds de la formation professionnelle continue.

A défaut, ces actions sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement auprès de l'organisme ou de la collectivité qui les a financées.

Article L6362-5

Les organismes mentionnés à l'article L. 6361-2 sont tenus, à l'égard des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 :

1° De présenter les documents et pièces établissant l'origine des produits et des fonds reçus ainsi que la nature et la réalité des dépenses exposées pour l'exercice des activités conduites en matière de formation professionnelle continue ;

2° De justifier le rattachement et le bien-fondé de ces dépenses à leurs activités ainsi que la conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions légales régissant ces activités.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A défaut de remplir ces conditions, les organismes font, pour les dépenses considérées, l'objet de la décision de rejet prévue à l'article L. 6362-10.

Article L6362-6

Les organismes prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 présentent tous documents et pièces établissant la réalité de ces actions.

A défaut, celles-ci sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement au cocontractant des sommes perçues conformément à l'article L. 6354-1.

Article L6362-7

Les organismes prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 versent au Trésor public, solidairement avec leurs dirigeants de fait ou de droit, une somme égale au montant des dépenses ayant fait l'objet d'une décision de rejet en application de l'article L. 6362-10.

Article L6362-7-1

En cas de contrôle, les remboursements mentionnés aux articles L. 6362-4 et L. 6362-6 interviennent dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations.

A défaut, l'intéressé verse au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, une somme équivalente aux remboursements non effectués.

Article L6362-7-2

Tout employeur ou prestataire de formation qui établit ou utilise intentionnellement des documents de nature à éluder l'une de ses obligations en matière de formation professionnelle ou à obtenir indûment le versement d'une aide, le paiement ou la prise en charge de tout ou partie du prix des prestations de formation professionnelle est tenu, par décision de l'autorité administrative, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale aux montants imputés à tort sur l'obligation en matière de formation ou indûment reçus.

Article L6362-7-3

Sans préjudice des dispositions des articles L. 8114-1 et L. 8114-2, le refus de se soumettre aux contrôles prévus au présent chapitre donne lieu à évaluation d'office par l'administration des sommes faisant l'objet des remboursements ou des versements au Trésor public prévus au présent

livre.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Section 2 : Procédure.

Article L6362-8

Les contrôles en matière de formation professionnelle continue peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces.

Article L6362-9

Les résultats du contrôle sont notifiés à l'intéressé.

Cette notification interrompt la prescription courant à l'encontre du Trésor public, au regard des versements dus et des pénalités fiscales correspondantes.

Article L6362-10

Les décisions de rejet de dépenses et de versement mentionnées au présent livre prises par l'autorité administrative ne peuvent intervenir, après la notification des résultats du contrôle, que si une procédure contradictoire a été respectée.

Article L6362-11

Lorsque les contrôles ont porté sur des prestations de formation financées par l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1, les employeurs ou les organismes agréés pour collecter ou gérer les fonds de la formation professionnelle continue, l'autorité administrative les informe, chacun pour ce qui le concerne, des constats opérés.

Le cas échéant, les constats opérés sont adressés au service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail.

Section 3 : Sanctions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6362-12

Le recouvrement des versements exigibles au titre des contrôles réalisés en application des articles L. 6361-1 à L. 6361-3 est établi et poursuivi selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L6362-13

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Constatation des infractions et dispositions pénales

Section 1 : Constatation des infractions.

Article L6363-1

Les inspecteurs et contrôleurs du travail, concurremment avec les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'Etat de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, habilités dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, peuvent rechercher et constater par procès-verbal les infractions prévues aux articles L. 6355-1 à L. 6355-22, L. 6355-24 et L. 6363-2.

Les contrôles s'exercent dans les conditions prévues au présent titre.

Le procureur de la République est préalablement informé des opérations envisagées en cas de recherche d'une infraction. Il peut s'opposer à ces opérations.

Les procès-verbaux lui sont transmis dans les cinq jours suivant leur établissement. Une copie est remise à l'intéressé.

Section 2 : Dispositions pénales.

Article L6363-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les articles L. 8114-1 et L. 8114-2 sont applicables aux faits et gestes commis à l'égard des agents en charge des contrôles prévus au présent titre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE IV : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

TITRE Ier : OBJET DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ET RÉGIME JURIDIQUE

Chapitre Ier : Objet de la validation des acquis de l'expérience.

Article L6411-1

La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6111-1 a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Chapitre II : Régime juridique.

Article L6412-1

La validation des acquis de l'expérience est régie par le II de l'article L. 335-5, le premier alinéa de l'article L. 613-3 et l'article L. 613-4 du code de l'éducation.

Article L6412-2

L'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées aux articles L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation.

TITRE II : MISE EN OEUVRE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Garanties.

Article L6421-1

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur.

Article L6421-2

Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article L6421-3

Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini à l'article L. 6411-1.

Article L6421-4

Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Chapitre II : Congé pour validation des acquis de l'expérience

Section 1 : Conditions d'ancienneté.

Article L6422-1

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience, il peut bénéficier d'un congé à cet effet.

Article L6422-2

Une personne qui a été titulaire de contrats à durée déterminée a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience.

L'ouverture de ce droit est subordonnée à des conditions minimales d'ancienneté déterminées par décret en Conseil d'Etat. Une convention ou un accord collectif étendu peut fixer une durée d'ancienneté inférieure.

Les conditions de rémunération sont celles prévues à l'article L. 6322-34.

Section 2 : Durée du congé.

Article L6422-3

La durée du congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

Article L6422-4

Le congé pour validation des acquis de l'expérience n'interrompt pas le délai prévu au 3° de l'article L. 6322-11.

Article L6422-5

La durée du congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Section 3 : Conditions de prise en charge et rémunération.

Article L6422-6

Le salarié bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement du congé individuel de formation, l'organisme collecteur compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

Article L6422-7

L'organisme collecteur paritaire agréé peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser les actions de validation des acquis de l'expérience, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de cette validation ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur.

Article L6422-8

Le salarié dont l'action de validation des acquis de l'expérience est prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par action de validation d'une durée déterminée par décret pour chaque action de validation.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme collecteur paritaire agréé.

Article L6422-9

Les frais afférents à l'action de validation des acquis de l'expérience sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L6422-10

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience

Article L6423-1

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable en application de l'article L. 6412-2 peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

La région organise cet accompagnement pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi selon les modalités définies au 4° de l'article L. 6121-1.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de cet accompagnement.

Article L6423-2

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles assurent le suivi statistique des parcours de validation des acquis de l'expérience, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE V DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique.

Article L6511-1

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L6521-1

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

Article L6521-2

Les personnes ayant leur résidence habituelle en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française ou à Wallis-et-Futuna qui poursuivent une formation professionnelle en dehors de leur territoire de résidence peuvent bénéficier des aides versées par

l'Etat, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de continuité territoriale prévue au chapitre III du titre préliminaire du livre VIII de la première partie du code des transports.

Chapitre II : L'apprentissage.

Article L6522-1

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les modalités particulières d'application du livre II relatif à l'apprentissage sont déterminées par décret.

Article L6522-2

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'employeur peut assurer dans l'entreprise la formation pratique d'un apprenti dans les mêmes conditions de parrainage que celles prévues aux articles L. 6523-3 et suivants.

Chapitre III : La formation professionnelle continue

Section 1 : Financement de la formation professionnelle continue.

Article L6523-1

Dans chacun des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III du livre III de la présente partie ne peuvent être collectées que par des organismes agréés à compétence interprofessionnelle, à l'exception des contributions des entreprises relevant du champ professionnel des organismes collecteurs paritaires agréés autorisés à collecter dans ces territoires par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer.

Un décret détermine les modalités et les critères selon lesquels cette autorisation est accordée, en fonction notamment de la collecte et des services de proximité aux entreprises que les organismes collecteurs paritaires agréés sont en mesure d'assurer sur les territoires concernés.

Article L6523-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les organismes collecteurs paritaires agréés à compétence interprofessionnelle rendent compte aux organismes collecteurs paritaires agréés à compétence nationale et professionnelle de l'utilisation des fonds collectés auprès d'entreprises relevant du champ professionnel de ces organismes.

Section 2 : Parrainage.

Article L6523-3

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, pour assurer dans l'entreprise la formation pratique d'un salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur peut, pour une durée limitée, bénéficier du concours de personnes qui le parrainent.

Ces personnes sont choisies parmi les salariés concernés par une mesure de retraite anticipée au sens de l'article L. 5123-2, les travailleurs involontairement privés d'emploi, bénéficiaires d'un des revenus de remplacement dont la liste est déterminée par décret ou parmi les personnes retraitées.

Article L6523-4

Les personnes habilitées à exercer les fonctions de parrain sont agréées par l'autorité administrative, compte tenu notamment de leur expérience en matière de tutorat au sens des articles L. 6223-5, relatif au maître d'apprentissage, et L. 6325-1 et suivants, relatifs au contrat de professionnalisation.

Pendant l'exercice de leur mission, elles bénéficient de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 754-5 du code de la sécurité sociale.

Article L6523-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente section.

Section 3 : Stagiaire de la formation professionnelle.

Article L6523-6

A Saint-Pierre-et-Miquelon, en vue d'améliorer la qualification et de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi

ou l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi dans les entreprises, l'Etat peut prendre en charge, en application de conventions conclues avec des organismes de formation pour l'organisation de stages de formation et d'insertion professionnelles, les frais de formation ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération et à la protection sociale des stagiaires.

Section 3 bis : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Article L6523-6-1

Pour son application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'article L. 6123-3, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, après le mot : " intéressées ", sont insérés les mots : " et des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives au niveau régional et interprofessionnel ou intéressées " ;

2° Le quatrième alinéa est complété par les mots : " ainsi que des représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives au niveau régional et interprofessionnel ".

Section 3 ter : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

Article L6523-6-2

Pour son application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le premier alinéa de l'article L. 6123-6, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

" Le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation est constitué :

" 1° Des représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

" 2° Des représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives au niveau régional et interprofessionnel. "

Section 4 : Dispositions d'adaptation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L6523-7

Un décret en Conseil d'Etat apporte les adaptations nécessaires à l'application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin des dispositions des articles :

1° L. 6312-1 et L. 6312-2 relatifs à l'accès à la formation professionnelle continue ;

2° L. 6321-1 à L. 6323-20 relatifs aux dispositifs de formation professionnelle continue ;

3° L. 6331-1 à L. 6331-62, relatifs à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Chapitre IV : Validation des acquis de l'expérience.

Article L6524-1

Un décret en Conseil d'Etat apporte les adaptations nécessaires à l'application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin des dispositions des articles L. 6422-1 à L. 6422-9 relatifs au congé pour validation des acquis de l'expérience.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE Ier : JOURNALISTES PROFESSIONNELS PROFESSIONS DU SPECTACLE, DE LA PUBLICITÉ ET DE LA MODE

TITRE Ier : JOURNALISTES PROFESSIONNELS

Chapitre Ier : Champ d'application et définitions

Section 1 : Champ d'application.

Article L7111-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés, sous réserve des dispositions particulières du présent titre.

Article L7111-2

Est nulle toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre du chapitre II ainsi qu'à celles de l'article L. 7113-1.

Section 2 : Définitions.

Article L7111-3

Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa.

Article L7111-4

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

Article L7111-5

Les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique ont la qualité de journaliste professionnel.

Article L7111-5-1

La collaboration entre une entreprise de presse et un journaliste professionnel porte sur l'ensemble des supports du titre de presse tel que défini au premier alinéa de l'article L. 132-35 du code de la propriété intellectuelle, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans toute autre convention de collaboration ponctuelle.

Section 3 : Carte d'identité professionnelle.

Article L7111-6

Le journaliste professionnel dispose d'une carte d'identité professionnelle dont les conditions de délivrance, la durée de validité, les conditions et les formes dans lesquelles elle peut être annulée sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'ancien journaliste professionnel peut bénéficier d'une carte d'identité de journaliste professionnel honoraire dans des conditions déterminées par ce même décret.

Section 4 : Représentation professionnelle

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7111-7

Dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 et L. 7111-5, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège.

Article L7111-8

Dans les branches qui couvrent les activités des entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels mentionnés à l'article L. 7111-1 les organisations syndicales qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans les collèges électoraux de journalistes.

Article L7111-9

Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les journalistes ou assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.

Article L7111-10

Lorsque la convention de branche ou l'accord ne concerne que les journalistes professionnels et assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de journalistes en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.

Chapitre II : Contrat de travail

Section 1 : Présomption de salariat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7112-1

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Section 2 : Rupture du contrat.

Article L7112-2

Dans les entreprises de journaux et périodiques, en cas de rupture par l'une ou l'autre des parties du contrat de travail à durée indéterminée d'un journaliste professionnel, la durée du préavis, sous réserve du 3° de l'article L. 7112-5, est fixée à :

1° Un mois pour une ancienneté inférieure ou égale à trois ans ;

2° Deux mois pour une ancienneté supérieure à trois ans.

Toutefois, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur et que le salarié a une ancienneté de plus de deux ans et de moins de trois ans, celui-ci bénéficie du préavis prévu au 3° de l'article L. 1234-1.

Article L7112-3

Si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à quinze.

Article L7112-4

Lorsque l'ancienneté excède quinze années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due.

Cette commission est composée paritairement d'arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Elle est présidée par un fonctionnaire ou par un magistrat en activité ou retraité.

Si les parties ou l'une d'elles ne désignent pas d'arbitres, ceux-ci sont nommés par le président du

tribunal de grande instance, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Si les arbitres désignés par les parties ne s'entendent pas pour choisir le président de la commission arbitrale, celui-ci est désigné à la requête de la partie la plus diligente par le président du tribunal de grande instance.

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité peut être réduite dans une proportion qui est arbitrée par la commission ou même supprimée.

La décision de la commission arbitrale est obligatoire et ne peut être frappée d'appel.

Article L7112-5

Si la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel, les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 sont applicables, lorsque cette rupture est motivée par l'une des circonstances suivantes :

1° Cession du journal ou du périodique ;

2° Cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;

3° Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux. Dans ces cas, le salarié qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 7112-2.

Chapitre III : Rémunération.

Article L7113-1

Tout travail non prévu au contrat de travail conclu entre une entreprise de journal et périodique et un journaliste professionnel entraîne une rémunération spéciale.

Article L7113-2

Tout travail commandé ou accepté par l'éditeur d'un titre de presse au sens de l'article L. 132-35 du code de la propriété intellectuelle, quel qu'en soit le support, est rémunéré, même s'il n'est pas publié.

Article L7113-3

Lorsque le travail du journaliste professionnel donne lieu à publication dans les conditions définies à l'article L. 132-37 du code de la propriété intellectuelle, la rémunération qu'il perçoit est un salaire.

Article L7113-4

La négociation obligatoire visée aux articles L. 2241-1 et L. 2241-8 porte également sur les salaires versés aux journalistes professionnels qui contribuent, de manière permanente ou occasionnelle, à l'élaboration d'un titre de presse.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L7114-1

Est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 3 750 euros, le fait :

1° Soit de faire sciemment une déclaration inexacte en vue d'obtenir la carte d'identité de journaliste professionnel ou la carte d'identité de journaliste professionnel honoraire ;

2° Soit de faire usage d'une carte frauduleusement obtenue, périmée ou annulée, en vue de bénéficier des avantages offerts par ces cartes ;

3° Soit de délivrer sciemment des attestations inexactes en vue de faire attribuer l'une de ces cartes.

Est puni des mêmes peines le fait de fabriquer, de distribuer ou d'utiliser une carte présentant avec l'une de ces cartes ou les documents délivrés par l'autorité administrative aux journalistes une ressemblance de nature à prêter à confusion.

TITRE II : PROFESSIONS DU SPECTACLE, DE LA PUBLICITÉ ET DE LA MODE

Chapitre Ier : Artistes du spectacle

Section 1 : Champ d'application.

Article L7121-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux artistes du spectacle, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

Section 2 : Définitions.

Article L7121-2

Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment :

1° L'artiste lyrique ;

2° L'artiste dramatique ;

3° L'artiste chorégraphique ;

4° L'artiste de variétés ;

5° Le musicien ;

6° Le chansonnier ;

7° L'artiste de complément ;

8° Le chef d'orchestre ;

9° L'arrangeur-orchestrateur ;

l0° Le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.

Section 3 : Contrat de travail.

Article L7121-3

Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au

registre du commerce.

Article L7121-4

La présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.

Article L7121-5

La présomption de salariat prévue à l'article L. 7121-3 ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant.

Article L7121-6

Le contrat de travail d'un artiste du spectacle est individuel.

Article L7121-7

Le contrat de travail peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre.

Dans ce cas, le contrat de travail désigne nominativement tous les artistes engagés et comporte le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Il peut être revêtu de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat.

L'artiste contractant dans ces conditions conserve la qualité de salarié.

Article L7121-7-1

Les employeurs relevant du champ d'application du guichet unique fixé à l'article L. 7122-22

doivent, en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques aux artistes et techniciens du spectacle au titre de leur activité principale, lorsqu'ils emploient un artiste ou un technicien du spectacle, les faire bénéficier des dispositions d'une convention collective des activités du spectacle et s'y référer dans le formulaire de déclaration d'emploi.

Section 4 : Rémunération.

Article L7121-8

La rémunération due à l'artiste à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur n'est pas considérée comme salaire dès que la présence physique de l'artiste n'est plus requise pour exploiter cet enregistrement et que cette rémunération n'est pas fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais est fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de cet enregistrement.

Section 5 : Placement

Sous-section 1 : Inscription au registre national des agents artistiques

Article L7121-9

L'activité d'agent artistique, qu'elle soit exercée sous l'appellation d'impresario, de manager ou sous toute autre dénomination, consiste à recevoir mandat à titre onéreux d'un ou de plusieurs artistes du spectacle aux fins de placement et de représentation de leurs intérêts professionnels.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités du mandat écrit visé au premier alinéa et les obligations respectives à la charge des parties.

Nul ne peut exercer l'activité d'agent artistique s'il exerce, directement ou par personne interposée, l'activité de producteur d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles.

Article L7121-10

Il est créé un registre national sur lequel les agents artistiques doivent s'inscrire, destiné à informer les artistes et le public ainsi qu'à faciliter la coopération entre Etats membres de l'Union européenne et autres Etats parties à l'Espace économique européen. L'inscription sur ce registre est de droit.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'inscription sur le registre ainsi que les modalités de sa tenue par l'autorité administrative compétente.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7121-11

L'activité d'agent artistique présente un caractère commercial au sens des dispositions du code de commerce.

Article L7121-12

Sous réserve du respect de l'incompatibilité prévue à l'article L. 7121-9, un agent artistique peut produire un spectacle vivant au sens du chapitre II, lorsqu'il est titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants.

Dans ce cas, il ne peut percevoir aucune commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle.

Sous-section 2 : Rémunération des services de placement.

Article L7121-13

Les sommes que les agents artistiques peuvent percevoir en rémunération de leurs services et notamment du placement se calculent en pourcentage sur l'ensemble des rémunérations de l'artiste. Un décret fixe la nature des rémunérations prises en compte pour le calcul de la rétribution de l'agent artistique ainsi que le plafond et les modalités de versement de sa rémunération.

Ces sommes peuvent, par accord entre l'agent artistique et l'artiste du spectacle bénéficiaire du placement, être en tout ou partie mises à la charge de l'artiste. Dans ce cas, l'agent artistique donne quittance à l'artiste du paiement opéré par ce dernier.

Sous-section 3 : Agences artistiques.

Article L7121-14

Le maire surveille les agences artistiques, leurs succursales et leurs bureaux annexes pour y assurer le maintien de l'ordre et le respect des règles d'hygiène.

Section 6 : Dispositions pénales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7121-15

Le fait, pour un agent artistique, de produire un spectacle vivant sans être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-12, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

Article L7121-16

Le fait, pour un agent artistique titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants et produisant un spectacle vivant, de percevoir une commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-12, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

Article L7121-17

Le fait, pour un agent artistique établi sur le territoire national, de percevoir des sommes en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 7121-13 est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 €.

Chapitre II : Entreprises de spectacles vivants

Section 1 : Activité d'entrepreneur de spectacles vivants titulaires d'une licence

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article L7122-1

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entrepreneurs de spectacles vivants qui, en vue de la représentation en public d'une oeuvre de l'esprit, s'assurent la présence physique d'au moins un artiste du spectacle percevant une rémunération.

Sous-section 2 : Définitions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7122-2

Est entrepreneur de spectacles vivants toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seul ou dans le cadre de contrats conclus avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants, quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, de ces activités.

Les différentes catégories d'entrepreneurs de spectacles vivants sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-section 3 : Licence d'entrepreneur de spectacles vivants.

Article L7122-3

Toute personne établie sur le territoire national qui exerce l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants doit détenir une licence d'entrepreneur de spectacles vivants d'une ou plusieurs des catégories mentionnées à l'article L. 7122-2, sous réserve des dispositions de l'article L. 7122-10.

Article L7122-4

Lorsque l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est exercée par une personne physique, la licence est délivrée à cette personne sur justification de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

Article L7122-5

Lorsque l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est exercée par une personne morale, la licence est accordée au représentant légal ou statutaire de celle-ci, sous réserve des dispositions suivantes :

1° Pour les associations et pour les établissements publics, la licence est accordée au dirigeant désigné par l'organe délibérant prévu par les statuts ;

2° Pour les salles de spectacles exploitées en régie directe par les collectivités publiques, la licence est accordée à la personne physique désignée par l'autorité compétente.

En cas de cessation de fonctions du détenteur de la licence d'entrepreneur de spectacles vivants, les droits attachés à cette licence sont transférés à la personne désignée par l'entreprise, l'autorité compétente ou l'organe délibérant, pour une durée déterminée. L'identité de la personne ainsi

désignée est transmise pour information à l'autorité administrative.

Article L7122-6

La licence est personnelle et incessible.

Elle est accordée pour la direction d'une entreprise déterminée.

L'interposition de quelque personne que ce soit est interdite.

Article L7122-7

La délivrance de la licence est subordonnée à des conditions de compétence ou d'expérience professionnelle du demandeur.

Article L7122-8

La licence ne peut être attribuée à une personne ayant fait l'objet d'une décision judiciaire lui interdisant l'exercice d'une activité commerciale.

Article L7122-9

La licence d'entrepreneur de spectacles vivants est délivrée pour une durée déterminée renouvelable.

Article L7122-10

Les entrepreneurs de spectacles vivants ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent s'établir, sans licence, pour exercer leurs activités en France, sous réserve de produire un titre d'effet équivalent délivré dans un de ces Etats dans des conditions comparables.

Article L7122-11

Les entrepreneurs de spectacles vivants autres que ceux mentionnés aux articles L. 7122-3 et L.

7122-10 peuvent exercer cette activité de façon temporaire et occasionnelle, sous réserve :

1° S'ils sont légalement établis dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, d'avoir préalablement déclaré leur activité dans des conditions fixées par voie réglementaire ;

2° S'ils ne sont pas établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, d'avoir obtenu une licence pour la durée des représentations publiques envisagées ou d'avoir préalablement déclaré ces représentations et conclu un contrat avec un entrepreneur de spectacles vivants détenteur d'une licence mentionnée à l'article L. 7122-3, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Article L7122-12

La licence peut être retirée en cas de méconnaissance des dispositions légales relatives aux obligations de l'employeur prévues par le présent code, par l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, par le régime de sécurité sociale ainsi que des dispositions relatives à la protection de la propriété littéraire et artistique.

Article L7122-13

Les administrations et organismes intéressés communiquent à l'autorité compétente pour délivrer la licence toute information relative à la situation des entrepreneurs de spectacles au regard des obligations mentionnées à l'article L. 7122-12.

Article L7122-14

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

Sous-section 4 : Protection des salaires.

Article L7122-15

En cas de besoin, pour assurer le paiement des salaires, les recettes peuvent, sur la demande de l'autorité administrative ou des intéressés, faire en cours de représentation l'objet de saisies autorisées par ordonnance du juge judiciaire statuant en référé.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 5 : Constatation des infractions et dispositions pénales.

Article L7122-16

Le fait d'exercer l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants sans être titulaire de la licence prévue à l'article L. 7122-3 ou au 2° de l'article L. 7122-11 ou d'un titre d'effet équivalent conformément à l'article L. 7122-10 ou sans avoir procédé à la déclaration prévue aux 1° ou 2° de l'article L. 7122-11, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

La juridiction peut également prononcer à titre de peine complémentaire :

1° La fermeture, pour une durée de cinq ans au plus, du ou des établissements de leur entreprise ayant servi à commettre l'infraction ;

2° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L7122-17

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions de l'article 121-2 du code pénal, des infractions prévues par l'article L. 7122-16 encourent les peines suivantes :

1° L'amende, dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° La fermeture, dans les conditions prévues au 4° de l'article 131-39 du code pénal, du ou des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre l'infraction ;

3° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues au 9° de l'article 131-39 du code pénal.

Article L7122-18

Outre les officiers et agents de police judiciaire, les inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale sont habilités à constater l'infraction prévue à l'article L. 7122-16.

Section 2 : Activité d'entrepreneur de spectacles vivants à titre

occasionnel.

Article L7122-19

Peuvent exercer occasionnellement l'activité d'entrepreneur de spectacles, sans être titulaires d'une licence, dans la limite d'un plafond annuel de représentations :

1° Toute personne qui n'a pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles ;

2° Les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération.

Article L7122-20

Les représentations réalisées dans le cadre de la présente section font l'objet d'une déclaration préalable à l'autorité administrative.

Article L7122-21

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

Section 3 : Guichet unique pour le spectacle vivant

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article L7122-22

Les dispositions de la présente section s'appliquent :

1° Aux personnes mentionnées à l'article L. 7122-19 ;

2° Aux personnes qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, la production ou la diffusion de spectacles.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Conditions de mise en oeuvre.

Article L7122-23

Les groupements et les personnes mentionnés à l'article L. 7122-22 procèdent auprès d'un organisme habilité par l'Etat aux déclarations obligatoires liées à l'embauche et à l'emploi sous contrat de travail à durée déterminée :

1° Des artistes du spectacle mentionnés à l'article L. 7121-2 ;

2° Des ouvriers et des techniciens concourant au spectacle, engagés pour pourvoir l'un des emplois figurant sur une liste déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Article L7122-24

L'employeur, qui remet au salarié et qui adresse à l'organisme habilité par l'Etat les éléments de la déclaration prévue à l'article L. 7122-23 qui leur sont respectivement destinés, est réputé satisfaire aux obligations relatives :

1° A la déclaration préalable à l'embauche, prévue par l'article L. 1221-10 ;

2° A la remise du certificat de travail, prévue par l'article L. 1234-19 ;

3° A l'établissement, au contenu et à la transmission du contrat de travail à durée déterminée, prévus par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13 ;

4° A l'affiliation à la caisse de congés payés, prévue par l'article L. 3141-30.

Article L7122-25

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 7122-24, les parties conservent la faculté d'établir le contrat de travail sur un autre document que celui prévu par ce même article.

Article L7122-26

L'organisme habilité par l'Etat délivre au salarié une attestation mensuelle d'emploi qui se substitue

à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L. 3243-2.

Sous-section 3 : Litiges.

Article L7122-27

Les litiges résultant de l'application aux employeurs du secteur public mentionnés à l'article L. 5424-1 des dispositions de l'article L. 7122-23, relatives aux déclarations obligatoires, suivent les règles de compétence prévues à l'article L. 5422-16.

Sous-section 4 : Dispositions d'application.

Article L7122-28

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

Chapitre III : Mannequins et agences de mannequins

Section 1 : Mannequins

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article L7123-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux mannequins, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

Sous-section 2 : Définitions.

Article L7123-2

Est considérée comme exerçant une activité de mannequin, même si cette activité n'est exercée qu'à titre occasionnel, toute personne qui est chargée :

1° Soit de présenter au public, directement ou indirectement par reproduction de son image sur tout support visuel ou audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire ;

2° Soit de poser comme modèle, avec ou sans utilisation ultérieure de son image.

Sous-section 3 : Contrat de travail.

Article L7123-3

Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de travail.

Article L7123-4

La présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le mannequin conserve une entière liberté d'action pour l'exécution de son travail de présentation.

Article L7123-4-1

La présomption de salariat prévue aux articles L. 7123-3 et L. 7123-4 ne s'applique pas aux mannequins reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant.

Article L7123-5

Tout contrat de travail conclu entre une agence de mannequins et chacun des mannequins qu'elle emploie est établi par écrit et comporte la définition précise de son objet.

Sous-section 4 : Rémunération.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7123-6

La rémunération due au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur n'est pas considérée comme salaire dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter cet enregistrement et que cette rémunération n'est pas fonction du salaire reçu pour la production de sa présentation, mais est fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement.

Article L7123-7

Le salaire perçu par un mannequin pour une prestation donnée ne peut être inférieur à un pourcentage minimum des sommes versées à cette occasion par l'utilisateur à l'agence de mannequins.

Ce pourcentage est établi, pour les différents types de prestation, par convention ou accord collectif de travail.

Article L7123-8

Toute consultation donnée à un jeune sur les possibilités d'accès à l'activité de mannequin est gratuite.

Article L7123-9

Les frais avancés par l'agence de mannequins pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin ne peuvent faire l'objet d'un remboursement qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas un pourcentage du montant des salaires et rémunérations exigibles. Ce pourcentage est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Article L7123-10

Le salarié lié à l'agence de mannequins par un contrat de travail a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque prestation, quelle que soit la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'indemnité est versée à la fin de la prestation.

Section 2 : Agences de mannequins

Sous-section 1 : Licence d'agence de mannequins.

Article L7123-11

Le placement des mannequins peut être réalisé à titre onéreux.

Toute personne établie sur le territoire national qui exerce l'activité définie au premier alinéa doit être titulaire d'une licence d'agence de mannequins.

Les agences de mannequins légalement établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent exercer cette activité de façon temporaire et occasionnelle sur le territoire national, sous réserve d'avoir préalablement déclaré leur activité.

Article L7123-12

Est considérée comme exploitant une agence de mannequins, toute personne physique ou morale dont l'activité consiste à mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, à titre onéreux, des mannequins qu'elle embauche et rémunère à cet effet.

Article L7123-13

Les dispositions relatives au prêt de main-d'oeuvre illicite prévues à l'article L. 8241-1 ne s'appliquent pas à l'activité d'exploitant d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne exerçant l'activité d'agence de mannequins dans les conditions prévues par l'article L. 7123-11.

Article L7123-14

La délivrance de la licence d'agence de mannequins par l'autorité administrative est subordonnée à des conditions déterminées par voie réglementaire. Lorsqu'une agence est légalement établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, il est tenu compte des exigences équivalentes auxquelles elle est déjà soumise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La licence devient caduque si son titulaire ne produit pas, à des échéances déterminées, les pièces établissant qu'il continue de remplir les conditions de sa délivrance et que sa situation est régulière au regard du présent code.

Article L7123-15

Les agences de mannequins prennent toutes mesures nécessaires pour garantir la défense des intérêts des mannequins qu'elles emploient et éviter les situations de conflit d'intérêts.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles elles rendent publiques les autres activités professionnelles exercées par leurs dirigeants, dirigeants sociaux, associés et salariés, ainsi que les mesures prises pour se conformer au premier alinéa. Il fixe également les sanctions en cas de méconnaissance de ces dispositions.

Sous-section 2 : Mise à disposition.

Article L7123-17

Lorsqu'une agence de mannequins met un mannequin à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition est conclu par écrit entre l'utilisateur et l'agence.

Ce contrat précise les caractéristiques de la prestation demandée au mannequin.

Un exemplaire du contrat est délivré par l'agence au mannequin avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée.

Article L7123-18

Pendant la durée de la prestation, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail conformément aux dispositions légales et stipulations conventionnelles applicables au lieu du travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et à la sécurité au travail, au travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des enfants et des jeunes travailleurs.

Sous-section 3 : Garantie financière.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7123-19

Toute agence de mannequins justifie d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires, de leurs accessoires et compléments, des cotisations sociales obligatoires et le versement des sommes dues au mannequin à la date de la mise en jeu de cette garantie, au titre de la rémunération définie à l'article L. 7123-6.

Article L7123-20

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

Article L7123-21

En cas d'insuffisance de la garantie financière, l'utilisateur est substitué à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale dont relèvent ces salariés, pour la durée de la prestation accomplie pour le compte de l'utilisateur.

Article L7123-22

L'agence de mannequins fournit aux utilisateurs, sur leur demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L7123-23

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

Section 4 : Dispositions pénales.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7123-24

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas avoir conclu par écrit un contrat de travail avec chaque mannequin qu'elle emploie, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-5, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-25

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, d'avoir établi un contrat de travail ne comportant pas la définition précise de son objet, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-5, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-26

Le fait d'exercer l'activité d'exploitant d'agence de mannequins sans être titulaire d'une licence d'agence de mannequins ou sans avoir déclaré préalablement son activité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-11, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-28

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de mettre un mannequin à la disposition d'un utilisateur sans conclure un contrat de mise à disposition par écrit ou ne précisant pas les caractéristiques de la prestation demandée au mannequin, en méconnaissance des dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article L. 7123-17, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Est puni des mêmes peines le fait de ne pas délivrer un exemplaire du contrat de mise à disposition au mannequin avant toute acceptation par celui-ci de la mission qui lui est proposée, en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 7123-17.

Article L7123-29

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas justifier d'une garantie financière, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-19, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7123-30

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de présenter une garantie financière résultant d'un engagement de caution pris en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-20 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-31

Le fait, pour tout utilisateur, en cas d'insuffisance de la garantie financière prévue à l'article L. 7123-19, de ne pas se substituer à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-21, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-32

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas fournir à l'utilisateur, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-22, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Chapitre IV : Enfants dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode

Section 1 : Autorisation individuelle.

Article L7124-1

Un enfant de moins de seize ans ne peut, sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé ou produit :

1° Dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante ;

2° Dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores ;

3° En vue d'exercer une activité de mannequin au sens de l'article L. 7123-2.

Article L7124-2

L'emploi d'un mineur de plus de treize ans, en vue d'exercer les activités définies à l'article L. 7124-1, est subordonné à son avis favorable écrit.

Article L7124-3

L'autorisation individuelle préalable à l'emploi d'un enfant mentionnée à l'article L. 7124-1 peut être retirée à tout moment.

Section 2 : Dérogations pour l'emploi d'enfants par des agences de mannequins agréées.

Article L7124-4

L'autorisation individuelle n'est pas requise si l'enfant est engagé par une agence de mannequins exerçant son activité dans les conditions prévues par l'article L. 7123-11 et qui a obtenu un agrément lui permettant d'engager des enfants.

Article L7124-5

L'agrément des agences de mannequins pour l'engagement des enfants de moins de seize ans est accordé par l'autorité administrative pour une durée déterminée renouvelable.

Il peut être retiré à tout moment.

En cas d'urgence, il peut être suspendu pour une durée limitée.

Section 3 : Conditions de travail des enfants

Sous-section 1 : Durée du travail et repos.

Article L7124-6

L'emploi et la sélection d'un enfant scolarisé ou non exerçant l'activité de mannequin ne peuvent

excéder des durées journalières et hebdomadaires maximales déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L7124-7

L'emploi et la sélection d'un enfant non scolarisé exerçant l'activité de mannequin ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine à l'exclusion du dimanche.

Article L7124-8

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que les jours de repos hebdomadaire autres que le dimanche.

Sous-section 2 : Rémunération.

Article L7124-9

Une part de la rémunération perçue par l'enfant peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux.

Le surplus, qui constitue le pécule, est versé à la Caisse des dépôts et consignations et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant. Des prélèvements peuvent être autorisés en cas d'urgence et à titre exceptionnel.

En cas d'émancipation, il est à nouveau statué.

Article L7124-10

Lorsque, en application de l'article L. 7124-4, l'emploi d'un enfant n'est pas soumis à autorisation, les règles de répartition de la rémunération perçue par cet enfant entre ses représentants légaux et le pécule sont fixées par la décision d'agrément de l'agence de mannequins qui emploie l'enfant.

Des prélèvements sur le pécule peuvent être autorisés dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 7124-9.

Article L7124-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La rémunération à laquelle l'enfant a droit en cas d'utilisation de son image en application de l'article L. 7123-6 est soumise aux dispositions de la présente sous-section.

Article L7124-12

Les rémunérations de toute nature perçues par des enfants de seize ans et moins pour l'exercice d'une activité artistique ou littéraire, autre que celles mentionnées à l'article L. 7124-1 sont soumises aux dispositions de la présente sous-section.

Section 4 : Interdictions.

Article L7124-13

Il est interdit à toute personne de publier au sujet des mineurs engagés ou produits dans les conditions prévues aux articles L. 7124-1 et L. 7124-4 par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique.

Article L7124-14

Est interdite toute publicité abusive tendant à attirer les mineurs vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif.

Article L7124-15

La publicité écrite tendant à proposer à des enfants de moins de seize ans une activité de mannequin ne peut émaner que des agences de mannequins titulaires d'un agrément leur permettant d'engager des enfants de moins de seize ans.

Article L7124-16

Il est interdit :

1° A toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° A toute personne autre que les père et mère pratiquant les professions d'acrobate saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, d'employer dans ses représentations des enfants âgés de moins de seize ans ;

3° Aux père et mère exerçant des activités et professions mentionnées au 1° et 2°, d'employer dans leurs représentations leurs enfants âgés de moins de douze ans ;

4° A toute personne d'employer comme mannequin un enfant durant une période de vacances scolaires pour un nombre de jours supérieur à la moitié de la durée des vacances.

Article L7124-17

Il est interdit aux père, mère, tuteurs ou employeurs, et généralement à toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de confier, à titre gratuit ou onéreux, leurs enfants, pupilles ou apprentis âgés de moins de seize ans aux personnes exerçant les professions mentionnées à l'article L. 7124-16.

Il est également interdit aux intermédiaires ou agents de confier ou de faire confier ces enfants.

Il est interdit à toute personne d'inciter des enfants âgés de moins de seize ans à quitter le domicile de leurs parents ou tuteurs pour suivre les personnes des activités et professions mentionnées à l'article L. 7124-16.

Article L7124-18

Il est interdit à toute personne exerçant une des activités et professions mentionnées à l'article L. 7124-16 d'employer des enfants sans être porteur de l'extrait des actes de naissance et sans justifier de leur origine ainsi que de leur identité par la production d'un passeport.

Article L7124-19

En cas d'infraction aux dispositions du présent chapitre, le maire interdit toutes représentations aux personnes exerçant une des professions mentionnées à l'article L. 7124-16.

Il requiert également la justification, conformément à l'article L. 7124-18, de l'origine et de l'identité de tous les enfants placés sous la conduite des personnes mentionnées à cet article. A défaut de cette justification, le maire en avise immédiatement le procureur de la République.

Article L7124-20

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions des articles L. 7124-13 à L. 7124-15 s'appliquent également aux mineurs qui exercent une activité artistique ou littéraire, autre que celles mentionnées à l'article L. 7124-12.

Section 5 : Dispositions d'application.

Article L7124-21

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 7124-1 à L. 7124-11.

Section 6 : Dispositions pénales.

Article L7124-22

Le fait d'engager ou de produire dans une entreprise mentionnée à l'article L. 7124-1, un enfant de seize ans et moins, soumis à l'obligation scolaire, sans autorisation individuelle préalable, en méconnaissance des dispositions de ce même article, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7124-23

Le fait d'employer un mineur de plus de treize ans, en vue d'exercer les activités définies à l'article L. 7124-1, sans avoir préalablement recueilli son avis favorable écrit, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-2, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7124-24

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 7124-6 à L. 7124-8, relatives à la durée du travail et au repos, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7124-25

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le fait de remettre directement ou indirectement aux enfants mentionnés aux articles L. 7124-1 et L. 7124-2 ou à leurs représentants légaux des fonds au-delà de la part fixée en application du premier alinéa de l'article L. 7124-9 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L7124-26

Est puni d'une amende de 3 750 euros le fait de remettre des fonds, directement ou indirectement, à un enfant mentionné à l'article L. 7124-12, ou à ses représentants légaux :

1° Soit sans avoir requis ou obtenu l'autorisation individuelle préalable à l'emploi d'un enfant dans les conditions prévues par l'article L. 7124-3 ;

2° Soit au-delà de la part fixée en application du premier alinéa de l'article L. 7124-9.

La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L7124-27

Le fait de publier au sujet des mineurs engagés ou produits dans les conditions prévues aux articles L. 7124-1 et L. 7124-4 par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-13, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

Article L7124-28

Le fait de réaliser une publicité abusive tendant à attirer un mineur vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-14, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

Article L7124-29

Le fait de réaliser une publicité écrite tendant à proposer à un enfant de moins de seize ans une activité de mannequins, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-15, est puni d'une amende de 6 000 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

Article L7124-30

Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 Euros, le fait, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-16 :

1° Pour toute personne, de faire exécuter par un enfant de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de lui confier des emplois dangereux pour sa vie, sa santé ou sa moralité ;

2° Pour toute personne autre que les père et mère pratiquant les professions d'acrobate saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, d'employer dans ses représentations un enfant âgé de moins de seize ans ;

3° Pour le père et la mère exerçant des professions mentionnées aux 1° et 2° , d'employer dans leurs représentations leur enfant âgé de moins de douze ans ;

4° Pour toute personne, d'employer comme mannequin un enfant durant une période de vacances scolaires pour un nombre de jours supérieur à la moitié de la durée des vacances.

Article L7124-31

Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros le fait, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-17 :

1° Pour le père, la mère, le tuteur ou l'employeur, et généralement toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de livrer, à titre gratuit ou onéreux, son enfant, pupille ou apprenti âgé de moins de seize ans aux personnes exerçant les professions mentionnées à l'article L. 7124-16 ou de le placer sous la conduite de vagabonds, de personnes sans moyens de subsistance ou se livrant à la mendicité ;

2° Pour les intermédiaires ou agents, de confier ou de faire confier l'enfant mentionné au 1° ;

3° Pour toute personne, d'inciter un enfant âgé de moins de seize ans à quitter le domicile de ses parents ou tuteurs pour suivre les personnes des professions mentionnées à l'article L. 7124-16.

La condamnation entraîne de plein droit, pour les tuteurs, la destitution de la tutelle. Les pères et mères peuvent être privés de l'autorité parentale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7124-32

Le fait, pour toute personne exerçant une des professions mentionnées à l'article L. 7124-16, de ne pas être porteur de l'extrait des actes de naissance des enfants placés sous son autorité et de ne pas justifier de leur origine ainsi que de leur identité par la production d'un passeport, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-18, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

Article L7124-33

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 7124-20 est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

Article L7124-34

En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des enfants, prévues par le présent chapitre, l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par la juridiction.

La juridiction peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux du département.

Article L7124-35

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

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE II : CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES À USAGE D'HABITATION, EMPLOYÉS DE MAISON ET SERVICES À LA PERSONNE

TITRE Ier : CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES À USAGE D'HABITATION

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 1 : Champ d'application et définitions.

Article L7211-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux salariés définis à l'article L. 7211-2, à l'exclusion des concierges attachés à la personne même du propriétaire, lesquels relèvent des dispositions du titre II applicables aux employés de maison.

Article L7211-2

Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions.

Article L7211-3

Sont applicables aux salariés définis à l'article L. 7211-2 les dispositions relatives :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Au harcèlement moral prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2 ;

2° Aux absences pour maladie ou accident, prévues à l'article L. 1226-1 ;

3° Au repos hebdomadaire, prévues par les articles L. 3132-1 et suivants ;

4° Aux jours fériés, prévues par les articles L. 3133-1 et suivants ;

5° Aux congés pour événements familiaux, prévus par les articles L. 3142-1 et suivants ;

6° Au mode de paiement des salaires prévu par les articles L. 3241-1 et suivants ;

7° A la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie.

Section 2 : Dispositions d'application.

Article L7211-4

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent titre.

Chapitre II : Contrat de travail.

Article L7212-1

Le salarié dont le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur ne peut être obligé à quitter son logement avant un délai minimum déterminé par décret en Conseil d'Etat ou sans le paiement d'une indemnité.

Le montant de cette indemnité est égal au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui que le salarié occupe et des avantages en nature qu'il perçoit.

Article L7212-2

En cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions, le licenciement immédiat du salarié peut être prononcé par le conseil de prud'hommes sur la demande de l'employeur.

Chapitre III : Congés payés.

Article L7213-1

La durée du congé annuel payé est déterminée conformément aux dispositions des articles L. 3141-3 à L. 3141-21.

Article L7213-2

Pendant la durée du congé annuel payé, le salarié assure lui-même son remplacement, avec l'accord et sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération du remplaçant est assurée par l'employeur.

Article L7213-3

Lorsque le service est assuré par des conjoints, des partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou des concubins salariés, le congé annuel payé est donné simultanément.

Article L7213-4

Le salaire de la période de congé annuel payé est majoré d'une indemnité représentative du logement et de tous les autres avantages en nature accordés par l'employeur en application du contrat de travail ou de tout contrat qui en est l'accessoire.

Article L7213-5

Lorsque le remplacement du salarié pendant la durée du congé payé implique l'occupation totale ou partielle du logement du salarié par son remplaçant, le salarié a le choix de ne pas user de son droit à congé.

Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité égale au montant de l'indemnité représentative du salaire qui serait versée à son remplaçant.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7213-6

L'employeur déclare, dans un délai déterminé par voie réglementaire, s'il accepte le remplaçant que lui propose le salarié.

Article L7213-7

Lorsque l'employeur refuse le remplaçant proposé il pourvoit lui-même au remplacement du salarié.

Dans ce cas, pendant la durée de son congé payé, le salarié met les locaux et le mobilier à la disposition du remplaçant désigné par l'employeur.

L'employeur est responsable des abus et dommages qui pourraient être commis par le remplaçant.

Chapitre IV : Surveillance médicale.

Chapitre V : Litiges.

Article L7215-1

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des différends relatifs au contrat de travail conclu entre les salariés définis à l'article L. 7211-2 et leurs employeurs ainsi qu'aux contrats qui en sont l'accessoire.

Chapitre VI : Dispositions pénales.

TITRE II : EMPLOYÉS DE MAISON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L7221-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Est considéré comme employé de maison le salarié employé par des particuliers à des travaux domestiques.

Article L7221-2

Sont seules applicables au salarié défini à l'article L. 7221-1 les dispositions relatives :

1° Au harcèlement moral, prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel, prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2 ;

2° A la journée du 1er mai, prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 ;

3° Aux congés payés, prévues aux articles L. 3141-1 à L. 3141-31, sous réserve d'adaptation par décret en Conseil d'Etat ;

4° Aux congés pour événements familiaux, prévues par les articles L. 3142-1 et suivants ;

5° A la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie.

Chapitre II : Dispositions pénales.

TITRE III : ACTIVITÉS DE SERVICES À LA PERSONNE

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L7231-1

Les services à la personne portent sur les activités suivantes :

1° La garde d'enfants ;

2° L'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ;

3° Les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales.

Article L7231-2

Des décrets précisent :

1° Le contenu des activités de services à la personne mentionnées à l'article L. 7231-1 ;

2° Un plafond en valeur ou en temps de travail des interventions à domicile permettant aux activités figurant dans le décret prévu au 1° de bénéficier des dispositions du présent titre.

Chapitre II : Déclaration et agrément des organismes et mise en œuvre des activités

Section 1 : Déclaration et agrément des organismes

Article L7232-1

Toute personne morale ou entreprise individuelle qui exerce les activités de service à la personne mentionnées ci-dessous est soumise à agrément délivré par l'autorité compétente suivant des critères de qualité :

1° La garde d'enfants au-dessous d'une limite d'âge fixée par arrêté conjoint du ministre de l'emploi et du ministre chargé de la famille ;

2° Les activités relevant du 2° de l'article L. 7231-1, à l'exception des activités dont la liste est définie par décret et qui ne mettent pas en cause la sécurité des personnes.

Article L7232-1-1

A condition qu'elle exerce son activité à titre exclusif, toute personne morale ou entreprise individuelle qui souhaite bénéficier des 1° et 2° de l'article L. 7233-2 et de l'article L. 7233-3 déclare son activité auprès de l'autorité compétente dans des conditions et selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat.

Article L7232-1-2

Sont dispensées de la condition d'activité exclusive fixée par les articles L. 7232-1-1, L. 7233-2 et L. 7233-3 :

1° Pour leurs activités d'aide à domicile :

a) Les associations intermédiaires ;

a bis) Les régies de quartiers. Un décret définit les conditions de leur agrément et de la dérogation à

la clause d'activité exclusive dont elles bénéficient ;

b) Les communes, les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale, les établissements publics de coopération intercommunale compétents ;

c) Les organismes ayant conclu une convention avec un organisme de sécurité sociale au titre de leur action sociale ;

d) Les organismes publics ou privés gestionnaires d'un établissement ou d'un service autorisé au titre du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles et les groupements de coopération mentionnés au 3° de l'article L. 312-7 du même code ;

2° Pour leurs activités qui concourent directement à coordonner et délivrer les services à la personne, les unions et fédérations d'associations ;

3° Pour leurs activités d'aide à domicile rendues aux personnes mentionnées à l'article L. 7231-1 :

a) Les organismes publics ou privés gestionnaires d'un établissement de santé relevant de l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ;

b) Les centres de santé relevant de l'article L. 6323-1 du même code ;

c) Les organismes publics ou privés gestionnaires d'un établissement ou d'un service mentionné aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-1 du même code ;

4° Pour les services d'aide à domicile rendus aux personnes mentionnées à l'article L. 7231-1 qui y résident, les résidences-services relevant du chapitre IV bis de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis.

Article L7232-2

Les personnes morales ou les entreprises individuelles d'un service d'aide à domicile, agréées en application des dispositions de l'article L. 7231-1, peuvent déposer une demande d'autorisation de créer un établissement ou un service dont l'activité relève du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles sans que leur agrément au titre de la présente section soit remis en cause de ce seul fait.

Article L7232-5

L'exigence de qualité nécessaire à l'intervention de toute personne morale ou entreprise individuelle mentionnée aux articles L. 7232-1 et L. 7232-1-2 est équivalente à celle requise pour les mêmes publics par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Section 2 : Mise en oeuvre des activités.

Article L7232-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les personnes morales ou les entreprises individuelles mentionnées aux articles L. 7232-1, L. 7232-1-1 et L. 7232-1-2 peuvent assurer leur activité selon les modalités suivantes :

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

2° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques. Dans ce cas, l'activité des associations est réputée non lucrative au regard des articles L. 8231-1 et L. 8241-1 ;

3° La fourniture de prestations de services aux personnes physiques.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L7232-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de délivrance, de contrôle et de retrait de l'agrément des personnes morales ou des entreprises individuelles mentionnées aux articles L. 7232-1 et L. 7232-1-2, notamment les conditions particulières auxquelles sont soumises celles dont l'activité porte sur la garde d'enfants ou l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes et les modalités de mise en oeuvre du régime de la décision implicite d'acceptation de cet agrément.

Article L7232-8

Lorsqu'il est constaté qu'une personne morale ou une entreprise individuelle mentionnée aux articles L. 7232-1 et L. 7232-1-1 ne se livre pas à titre exclusif à une activité prévue à l'article L. 7231-1, elle perd le bénéfice des 1° et 2° de l'article L. 7233-2 et de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.

Elle ne peut bénéficier de nouveau de ces avantages à l'occasion d'une nouvelle déclaration qu'après une période de douze mois.

Le contribuable de bonne foi conserve le bénéfice de l'aide prévue à l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des deux premiers alinéas du présent article.

Article L7232-9

Outre les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont compétents pour constater, par procès-verbal, les infractions aux dispositions relatives à la facturation des services. Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes disposent à cet effet des pouvoirs prévus aux articles L. 450-3, L. 450-7 et L. 450-8 du code de commerce.

Chapitre III : Dispositions financières

Section 1 : Frais de gestion et mesures fiscales et sociales.

Article L7233-1

La personne morale ou l'entreprise individuelle qui assure le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ou qui, pour le compte de ces dernières, accomplit des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs peut demander aux employeurs une contribution représentative de ses frais de gestion.

Article L7233-2

La personne morale ou l'entreprise individuelle déclarée qui exerce, à titre exclusif, une activité de services à la personne rendus aux personnes physiques bénéficie :

1° Du taux réduit de taxe sur la valeur ajoutée sous les conditions prévues au i de l'article 279 du code général des impôts ;

2° De l'aide sous les conditions prévues à l'article 199 sexdecies du même code.

Section 2 : Aide financière en faveur des salariés, du chef d'entreprise ou des dirigeants sociaux.

Article L7233-4

L'aide financière du comité d'entreprise et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés n'ont pas le caractère de rémunération au sens des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime ainsi que pour l'application de la législation du travail, lorsque ces aides sont destinées soit à faciliter l'accès des services aux salariés, soit à financer :

1° Des activités entrant dans le champ des services à la personne ;

2° Des activités de services assurées par les organismes mentionnés aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou les organismes ou les personnes

organisant l'accueil sans hébergement prévu au troisième alinéa du même article ou par des assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ;

3° Des prestations directement liées à la gestion et au fonctionnement du chèque emploi-service et proposées aux salariés par les établissements spécialisés mentionnés à l'article L. 1271-10.

Les dispositions du présent article ne donnent pas lieu à application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

Article L7233-5

Les dispositions de l'article L. 7233-4 s'appliquent également au chef d'entreprise ou, si l'entreprise est une personne morale, à son président, son directeur général, son ou ses directeurs généraux délégués, ses gérants ou des membres de son directoire, dès lors que l'aide financière leur est versée aux mêmes fins et peut bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les mêmes règles d'attribution.

Article L7233-6

L'aide financière de l'entreprise n'entre pas dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise mentionnées à l'article L. 2323-83 et ne constitue pas une dépense sociale au sens de l'article L. 2323-86.

Article L7233-7

L'aide financière est exonérée d'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires.

Elle n'est pas prise en compte dans le montant des dépenses à retenir pour l'assiette de l'aide mentionnée à l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

L'aide financière de l'entreprise bénéficie des dispositions du f du I de l'article 244 quater F du même code.

Article L7233-8

L'aide financière peut être gérée par le comité d'entreprise ou l'entreprise ou, conjointement, par le comité d'entreprise et l'entreprise.

La gestion de l'aide financière de l'entreprise fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise en cas de gestion conjointe et d'une procédure d'évaluation associant le comité

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'entreprise.

Article L7233-9

Un décret précise les conditions d'application des articles L. 7233-4 et L. 7233-5.

Chapitre IV : Agence nationale des services à la personne.

Article L7234-1

L'Agence nationale des services à la personne, établissement public national chargé de promouvoir le développement des activités de services à la personne, peut recruter des contractuels de droit privé pour une durée déterminée ou pour une mission déterminée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE III : VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS OU PLACIERS, GÉRANTS DE SUCCURSALES ET ENTREPRENEURS SALARIÉS ASSOCIÉS D'UNE COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI

TITRE Ier : VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS

Chapitre Ier : Champ d'application et définitions

Section 1 : Champ d'application.

Article L7311-1

Les dispositions du présent code sont applicables au voyageur, représentant ou placier, sous réserve des dispositions particulières du présent titre.

Article L7311-2

Les dispositions du présent titre s'appliquent au voyageur, représentant ou placier exclusif, ainsi qu'au salarié qui, conjointement à l'exercice effectif et habituel de la représentation, accepte de se livrer à d'autres activités, quelle qu'en soit la nature, pour le compte d'un ou plusieurs de ses employeurs.

Section 2 : Définitions.

Article L7311-3

Est voyageur, représentant ou placier, toute personne qui :

1° Travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;

2° Exerce en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ;

3° Ne fait aucune opération commerciale pour son compte personnel ;

4° Est liée à l'employeur par des engagements déterminant :

a) La nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;

b) La région dans laquelle il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ;

c) Le taux des rémunérations.

Chapitre II : Accès à la profession.

Article L7312-1

Les dispositions du chapitre VII du titre II du livre Ier du code de commerce relatives aux incapacités d'exercer une profession commerciale et industrielle sont applicables au voyageur, représentant ou placier qui exerce la représentation commerciale dans les conditions du présent titre.

Chapitre III : Contrat de travail

Section 1 : Présomption de salariat.

Article L7313-1

Toute convention dont l'objet est la représentation, conclue entre un voyageur, représentant ou placier et un employeur est, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, un contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7313-2

L'absence de clauses interdisant soit l'exercice d'une autre profession, soit l'accomplissement d'opérations commerciales personnelles ne peut faire obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 7313-1.

Article L7313-3

En l'absence de contrat de travail écrit, toute personne exerçant la représentation est présumée être un voyageur, représentant ou placier soumis aux règles particulières du présent titre.

Article L7313-4

Est nulle toute convention qui aurait pour objet de faire obstacle l'application des dispositions du présent titre.

Section 2 : Conclusion et exécution du contrat de travail

Sous-section 1 : Période d'essai.

Article L7313-5

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

Sous-section 2 : Clause d'exclusivité.

Article L7313-6

Le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des entreprises ou des produits déterminés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas cette interdiction, il comporte, à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, la déclaration des entreprises ou des produits que le voyageur, représentant ou placier représente déjà et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

Section 3 : Rémunération et congés.

Article L7313-7

Les commissions dues au voyageur, représentant ou placier du commerce sont payées au moins tous les trois mois.

Article L7313-8

Les dispositions des articles L. 3253-2 et L. 3253-3, relatives aux garanties des rémunérations dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, s'appliquent aux voyageurs, représentants ou placiers pour les rémunérations de toute nature dues au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail.

Section 4 : Rupture du contrat de travail

Sous-section 1 : Préavis.

Article L7313-9

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ne peut être inférieure à :

1° Un mois durant la première année de présence dans l'entreprise ;

2° Deux mois durant la deuxième année ;

3° Trois mois au-delà.

Article L7313-10

La durée du préavis du voyageur, représentant ou placier employé hors de France est augmentée de la durée normale du voyage de retour lorsque la rupture du contrat entraîne son retour en France.

Sous-section 2 : Commissions et remises.

Article L7313-11

Quelles que soient la cause et la date de rupture du contrat de travail, le voyageur, représentant ou placier a droit, à titre de salaire, aux commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ, mais qui sont la suite directe des remises d'échantillon et des prix faits antérieurs à l'expiration du contrat.

Article L7313-12

Sauf clause contractuelle plus favorable au voyageur, représentant ou placier, le droit à commissions est apprécié en fonction de la durée normale consacrée par les usages.

Une durée plus longue est retenue pour tenir compte des sujétions administratives, techniques, commerciales ou financières propres à la clientèle. Cette durée ne peut excéder trois ans à compter de la date à laquelle le contrat de travail a pris fin.

Sous-section 3 : Indemnité de clientèle.

Article L7313-13

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, en l'absence de faute grave, le voyageur, représentant ou placier a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui.

Le montant de cette indemnité de clientèle tient compte des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions constatées dans la clientèle préexistante et imputables au salarié.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de rupture du contrat de travail par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7313-14

L'indemnité de clientèle est due en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur avant l'échéance du terme ou lorsque le contrat venu à échéance n'est pas renouvelé, et en l'absence de faute grave.

Article L7313-15

L'indemnité de clientèle ne se confond ni avec l'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail à durée indéterminée, ni avec celle due en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée.

Article L7313-16

L'indemnité de clientèle ne peut être déterminée forfaitairement à l'avance.

Sous-section 4 : Indemnité conventionnelle de substitution.

Article L7313-17

Lorsque l'employeur est assujetti à une convention ou accord collectif de travail ou à une décision unilatérale de sa part ou d'un groupement d'employeurs, le voyageur, représentant ou placier peut, dans les cas de rupture du contrat de travail mentionnés aux articles L. 7313-13 et L. 7313-14, bénéficier d'une indemnité.

L'indemnité est égale à celle à laquelle le voyageur, représentant ou placier aurait pu prétendre si, bénéficiant de la convention ou du règlement il avait, selon son âge, été licencié ou mis à la retraite.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de clientèle. Seule la plus élevée est due.

Section 5 : Litiges.

Article L7313-18

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges relatifs à l'application du contrat de représentation régi par les dispositions du présent titre.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

TITRE II : GÉRANTS DE SUCCURSALES

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L7321-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux gérants de succursales, dans la mesure de ce qui est prévu au présent titre.

Article L7321-2

Est gérant de succursale toute personne :

1° Chargée, par le chef d'entreprise ou avec son accord, de se mettre à la disposition des clients durant le séjour de ceux-ci dans les locaux ou dépendances de l'entreprise, en vue de recevoir d'eux des dépôts de vêtements ou d'autres objets ou de leur rendre des services de toute nature ;

2° Dont la profession consiste essentiellement :

a) Soit à vendre des marchandises de toute nature qui leur sont fournies exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par cette entreprise ;

b) Soit à recueillir les commandes ou à recevoir des marchandises à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par cette entreprise.

Article L7321-3

Le chef d'entreprise qui fournit les marchandises ou pour le compte duquel sont recueillies les commandes ou sont reçues les marchandises à traiter, manutentionner ou transporter n'est responsable de l'application aux gérants salariés de succursales des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés et de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail que s'il a fixé les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement ou si celles-ci ont été soumises à son accord.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans le cas contraire, ces gérants sont assimilés à des chefs d'établissement. Leur sont applicables, dans la mesure où elles s'appliquent aux chefs d'établissement, directeurs ou gérants salariés, les dispositions relatives :

1° Aux relations individuelles de travail prévues à la première partie ;

2° A la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail prévues au livre II de la deuxième partie ;

3° A la durée du travail, aux repos et aux congés prévus au livre Ier de la troisième partie ;

4° Aux salaires prévus au livre II de la troisième partie ;

5° A la santé et à la sécurité au travail prévues à la quatrième partie.

Article L7321-4

Les gérants de succursales sont responsables à l'égard des salariés placés sous leur autorité, au lieu et place du chef d'entreprise avec lequel ils ont contracté, de l'application des dispositions mentionnées aux 1° à 5° de l'article L. 7321-3 à condition d'avoir toute liberté en matière d'embauche, de licenciement et de fixation des conditions de travail de ces salariés.

Article L7321-5

Est nulle toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre.

Chapitre II : Gérants non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire.

Article L7322-1

Les dispositions du chapitre Ier sont applicables aux gérants non salariés définis à l'article L. 7322-2, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

L'entreprise propriétaire de la succursale est responsable de l'application au profit des gérants non salariés des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement ont été fixées par elle ou soumises à son accord.

Dans tous les cas, les gérants non salariés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés en matière de congés payés.

Par dérogation aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants relatives aux congés payés, l'attribution d'un congé payé peut, en cas d'accord entre les parties, être remplacée par le versement

d'une indemnité d'un montant égal au douzième des rémunérations perçues pendant la période de référence.

Les obligations légales à la charge de l'employeur incombent à l'entreprise propriétaire de la succursale.

Article L7322-2

Est gérant non salarié toute personne qui exploite, moyennant des remises proportionnelles au montant des ventes, les succursales des commerces de détail alimentaire ou des coopératives de consommation lorsque le contrat intervenu ne fixe pas les conditions de son travail et lui laisse toute latitude d'embaucher des salariés ou de se faire remplacer à ses frais et sous son entière responsabilité.

La clause de fourniture exclusive avec vente à prix imposé est une modalité commerciale qui ne modifie pas la nature du contrat.

Article L7322-3

Les accords collectifs fixant les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels conclus entre les entreprises et leurs gérants de succursales non salariés sont régis, en ce qui concerne leur validité, leur durée, leur résolution, leur champ d'application, leurs effets et leurs sanctions, par les dispositions du livre II de la deuxième partie.

Ces accords déterminent, notamment, le minimum de la rémunération garantie aux gérants non salariés, compte tenu de l'importance de la succursale et des modalités d'exploitation de celle-ci.

Article L7322-4

Les dispositions des accords collectifs mentionnés à l'article L. 7322-3 peuvent, après consultation des organisations professionnelles intéressées, être rendues obligatoires par l'autorité administrative à l'ensemble des commerces de détail alimentaire et des coopératives de consommation comprises dans leur champ d'application.

A défaut de tels accords, l'autorité administrative peut, après consultation des organisations professionnelles intéressées, fixer, soit pour la région déterminée, soit pour l'ensemble du territoire, les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels conclus entre les entreprises et leurs gérants non salariés, notamment le minimum de rémunération.

Article L7322-5

Les litiges entre les entreprises et leurs gérants non salariés relèvent de la compétence des tribunaux de commerce lorsqu'ils concernent les modalités commerciales d'exploitation des succursales.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ils relèvent de celle des conseils de prud'hommes lorsqu'ils concernent les conditions de travail des gérants non salariés.

Article L7322-6

Toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat conclu entre une entreprise mentionnée à l'article L. 7322-2 et un gérant non salarié de succursale est nulle.

TITRE III : ENTREPRENEURS SALARIÉS ASSOCIÉS D'UNE COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 1 : Champ d'application

Article L7331-1

Le présent code est applicable aux entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi mentionnée à l'article 26-41 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, sous réserve des dispositions du présent titre.

Section 2 : Principes

Article L7331-2

Est entrepreneur salarié d'une coopérative d'activité et d'emploi toute personne physique qui :

1° Crée et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé ;

2° Conclut avec la coopérative un contrat, établi par écrit, comportant :

a) Les objectifs à atteindre et les obligations d'activité minimale de l'entrepreneur salarié ;

b) Les moyens mis en œuvre par la coopérative pour soutenir et contrôler son activité économique ;

c) Les modalités de calcul de la contribution de l'entrepreneur salarié au financement des services mutualisés mis en œuvre par la coopérative, dans les conditions prévues par les statuts de celle-ci ;

d) Le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de la rémunération de l'entrepreneur salarié, en application de l'article L. 7332-3 ;

e) La mention des statuts en vigueur de la coopérative ;

f) Les conditions dans lesquelles sont garantis à l'entrepreneur salarié ses droits sur la clientèle qu'il a apportée, créée et développée, ainsi que ses droits de propriété intellectuelle.

Article L7331-3

Dans un délai maximal de trois ans à compter de la conclusion du contrat mentionné à l'article L. 7331-2, l'entrepreneur salarié devient associé de la coopérative d'activité et d'emploi.

Ce délai est minoré, le cas échéant, de la durée du contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique prévu à l'article L. 127-1 du code de commerce ou de tout autre contrat conclu entre les parties.

Le contrat mentionné à l'article L. 7331-2 du présent code prend fin si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé avant ce délai.

Chapitre II : Mise en œuvre

Article L7332-1

Le contrat mentionné au 2° de l'article L. 7331-2 peut comporter une période d'essai dont la durée, renouvellement compris, ne peut excéder huit mois.

Lorsque les parties ont préalablement conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique, prévu à l'article L. 127-1 du code de commerce, ou tout autre contrat, la durée de ces contrats est déduite de la durée prévue au premier alinéa du présent article.

Article L7332-2

La coopérative d'activité et d'emploi est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord.

Dans tous les cas, les entrepreneurs salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés.

Article L7332-3

La rémunération d'un entrepreneur salarié associé d'une coopérative d'activité et d'emploi comprend une part fixe et une part variable calculée en fonction du chiffre d'affaires de son activité, après déduction des charges directement et exclusivement liées à son activité et de la contribution mentionnée au c du 2° de l'article L. 7331-2.

La coopérative met à la disposition de l'entrepreneur salarié associé un état des comptes faisant apparaître le détail des charges et des produits liés à son activité.

Les modalités de calcul et de versement de la rémunération à l'entrepreneur salarié associé et de déclaration auprès des organismes sociaux sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7332-4

Les dispositions des articles L. 3253-2 et L. 3253-3 relatives aux garanties des rémunérations dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires s'appliquent aux entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi pour les rémunérations de toute nature dues au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail.

Article L7332-5

La coopérative d'activité et d'emploi est responsable des engagements pris vis-à-vis des tiers dans le cadre de l'activité économique développée par l'entrepreneur salarié associé.

Article L7332-6

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges relatifs au contrat mentionné au 2° de l'article L. 7331-2.

Toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat conclu entre un entrepreneur salarié associé et une coopérative d'activité et d'emploi dont il est l'associé est nulle.

Article L7332-7

Le présent titre s'applique aux entrepreneurs salariés régis par les articles L. 7331-2 et L. 7331-3 qui ne sont pas encore associés de la coopérative d'activité et d'emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE IV : TRAVAILLEURS À DOMICILE

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre Ier : Champ d'application et dispositions d'application.

Article L7411-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs à domicile, sous réserve des dispositions du présent livre.

Article L7411-2

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent livre.

Chapitre II : Définitions.

Article L7412-1

Est travailleur à domicile toute personne qui :

1° Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

2° Travaille soit seule, soit avec son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants à charge au sens fixé par l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il n'y a pas lieu de rechercher :

a) S'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 8221-6 ;

b) S'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;

c) Si le local où il travaille et le matériel qu'il emploie, quelle qu'en soit l'importance, lui appartient ;

d) S'il se procure lui-même les fournitures accessoires ;

e) Le nombre d'heures accomplies.

Article L7412-2

Conserve la qualité de travailleur à domicile celui qui, en même temps que le travail, fournit tout ou partie des matières premières, lorsque ces matières premières lui sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel le travailleur est tenu de s'adresser.

Article L7412-3

Lorsque des travailleurs à domicile exercent leur activité dans un même local pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, ils acquièrent la qualité de salariés en atelier.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le travailleur à domicile travaille avec son conjoint partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 7412-1.

Chapitre III : Mise en oeuvre.

Article L7413-1

Le donneur d'ouvrage est responsable à l'égard du travailleur à domicile de l'application de l'ensemble des dispositions légales applicables aux salariés, même s'il utilise un intermédiaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7413-2

Le travailleur à domicile bénéficie des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause.

Article L7413-3

Le donneur d'ouvrage communique, à sa demande, à l'inspecteur du travail une déclaration dès qu'il commence ou cesse de faire exécuter du travail à domicile.

Article L7413-4

Le travailleur à domicile qui utilise le concours d'un auxiliaire est responsable de l'application à celui-ci de l'ensemble des dispositions légales applicables aux salariés, sous réserve de l'application des articles L. 8232-1 à L. 8232-3 relatifs à l'obligation et à la solidarité financière du donneur d'ordre.

TITRE II : RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Fourniture et livraison des travaux.

Article L7421-1

Lorsqu'un donneur d'ouvrage recourt à un travailleur à domicile, il établit un bulletin ou un carnet.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles ce bulletin ou carnet est établi. Il précise notamment les mentions devant y figurer :

1° Lors de la remise des travaux à exécuter à domicile ;

2° Lors de la livraison du travail achevé.

Article L7421-2

Un exemplaire du bulletin ou carnet est remis au travailleur.

Un exemplaire est conservé pendant au moins cinq ans par le donneur d'ouvrage et, le cas échéant, son intermédiaire et présenté par eux à toute demande de l'inspecteur du travail.

Chapitre II : Conditions de rémunération

Section 1 : Salaires

Sous-section 1 : Détermination des temps d'exécution.

Article L7422-1

Dans les branches professionnelles employant des travailleurs à domicile, le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux en série et de ceux qui peuvent être préalablement décrits pour les divers articles et les diverses catégories de travailleurs est établi par les conventions ou accords collectifs de travail.

Article L7422-2

A défaut de convention ou accord collectif de travail étendu, l'autorité administrative dresse le tableau des temps d'exécution des travaux.

Article L7422-3

L'autorité administrative peut fixer soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle ou de toute personne intéressée, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire, les temps d'exécution de certains travaux à domicile.

Sous-section 2 : Détermination du salaire.

Article L7422-4

Il est interdit au donneur d'ouvrage d'appliquer aux travaux à domicile des tarifs inférieurs aux tarifs minimaux définis à l'article L. 7422-5.

Article L7422-5

Le tarif minimum des travaux à domicile est le produit du salaire fixé conformément aux dispositions des articles L. 7422-6 et L. 7422-7 par les temps d'exécution fixés conformément aux dispositions des articles L. 7422-1 à L. 7422-3.

S'ajoutent à ce tarif :

1° Le cas échéant, les majorations prévues aux articles L. 7422-9 et L. 7422-10 ;

2° Les frais d'atelier et les frais accessoires prévus à l'article L. 7422-11.

Article L7422-6

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou lorsque les salaires pratiqués en atelier sont sensiblement supérieurs aux taux horaires prévus par la convention ou accord collectif de travail applicable, l'autorité administrative constate le salaire habituellement payé dans la région aux ouvriers de la même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier et exécutant les divers travaux courants de la profession.

Dans les régions où, pour les professions en cause, le travail à domicile est seul pratiqué, l'autorité administrative fixe le taux horaire du salaire, d'après le salaire des ouvriers d'habileté moyenne exécutant en atelier des travaux analogues dans la région ou dans des régions similaires.

Le taux horaire de salaire ainsi fixé peut être révisé soit d'office, soit sur la demande des employeurs ou des travailleurs intéressés, lorsque des variations de salaires se sont produites d'une manière générale dans l'industrie en cause.

Article L7422-7

L'autorité administrative peut fixer soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire, les taux horaires de salaires applicables à certaines professions.

Article L7422-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le salaire horaire fixé par l'autorité administrative pour servir de base au calcul des tarifs d'exécution est inférieur au montant cumulé du salaire minimum de croissance et des indemnités, primes ou majorations susceptibles de s'y ajouter, les tarifs d'exécution sont complétés dès la date d'entrée en vigueur du texte modifiant le salaire minimum et sans attendre la publication de la décision administrative.

Sous-section 3 : Majorations.

Article L7422-9

Lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures par jour ouvrable, le tarif d'exécution est majoré, sauf stipulation plus favorable d'une convention ou d'un accord collectif de travail :

1° De 25 % au minimum pour les deux premières heures ainsi accomplies ;

2° De 50 % au minimum pour les heures suivantes.

Le droit des intéressés à ces majorations est apprécié sur la base des temps d'exécution définis conformément à l'article L. 7422-6, et compte tenu, le cas échéant, des concours auxquels le travailleur à domicile peut recourir, conformément au 2° de l'article L. 7412-1.

Article L7422-10

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour de fête légale, le travailleur bénéficie des majorations prévues par la convention ou l'accord collectif de travail applicable pour le travail exécuté le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés.

Section 2 : Frais d'atelier et frais accessoires.

Article L7422-11

Les frais d'ateliers correspondant notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires sont déterminés par l'autorité administrative suivant la procédure définie à l'article L. 7422-6.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L7422-12

La valeur des matières premières et des fournitures accessoires que le travailleur à domicile est tenu de se procurer en tout ou en partie ne constitue pas un élément du tarif et fait l'objet d'un remboursement séparé.

Lorsque le travailleur est tenu de prendre les fournitures accessoires chez l'employeur, celles-ci lui sont fournies gratuitement.

Chapitre III : Règlement des litiges.

Article L7423-1

Les réclamations des travailleurs à domicile relatives au tarif du travail exécuté, aux frais d'atelier, aux frais accessoires et aux congés payés se prescrivent par cinq ans à compter du paiement de leur salaire.

Article L7423-2

Les syndicats professionnels peuvent exercer tout action civile fondée sur l'inobservation des dispositions du présent livre.

Ils peuvent exercer ces actions en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Chapitre IV : Santé et sécurité au travail.

Article L7424-1

L'autorité administrative peut déterminer les catégories de travaux présentant des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, qui ne peuvent être exécutés par des travailleurs à domicile, que dans les conditions fixées par le présent chapitre.

Article L7424-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur qui fait exécuter des travaux à domicile relevant de l'une des catégories prévues par l'article L. 7424-1 est responsable de l'application aux travailleurs à domicile et aux auxiliaires que ceux-ci emploient des mesures de protection individuelles prévues par les dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 4111-6.

Article L7424-3

Lorsque le travailleur à domicile et ses auxiliaires éventuels exécutant des travaux mentionnés à l'article L. 7424-1 sont occupés dans des conditions ne répondant pas aux obligations de santé et de sécurité au travail, l'inspecteur du travail peut mettre le donneur d'ouvrage en demeure de cesser de recourir aux services de ce travailleur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique.

Article L7511-1

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L7521-1

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

HUITIÈME PARTIE : CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÈGISLATION DU TRAVAIL

LIVRE Ier : INSPECTION DU TRAVAIL.

TITRE Ier : COMPÉTENCES ET MOYENS D'INTERVENTION

Chapitre Ier : Répartition des compétences entre les différents départements ministériels.

Chapitre II : Compétence des agents

Section 1 : Inspecteurs du travail.

Article L8112-1

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie.

Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Article L8112-2

Les inspecteurs du travail constatent également :

1° Les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du code pénal, les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du même code ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code ;

2° Les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L. 422-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident, prévues aux articles L. 441-2 et L. 441-5 du même code ;

3° Les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévues à l'article L. 3511-7 du code de la santé publique ;

4° Les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L. 622-1 et L. 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

5° Les infractions aux dispositions de la section 4 du chapitre V du titre Ier du livre Ier du code de la consommation, relatives à la certification des services et produits autres qu'alimentaires, ainsi qu'au livre II de ce même code, relatives à la conformité et la sécurité des produits et des services ;

6° Les infractions aux dispositions des articles L. 123-10 à L. 123-11-1 du code de commerce, relatives à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés ;

7° Les manquements aux articles L. 124-7, L. 124-8, L. 124-10, L. 124-13 et L. 124-14 et à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 124-9 du code de l'éducation.

Article L8112-3

Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

Article L8112-4

Un décret détermine les modalités de contrôle de l'application des dispositions du présent code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Section 2 : Contrôleurs du travail.

Article L8112-5

Les contrôleurs du travail chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail.

Chapitre III : Prérogatives et moyens d'intervention

Section 1 : Droit d'entrée dans les établissements.

Article L8113-1

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L. 7424-1.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Article L8113-2

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées dans les établissements soumis au présent code de justifier de leur identité et de leur adresse.

Section 2 : Droit de prélèvement.

Article L8113-3

Les inspecteurs du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en oeuvre et les produits distribués ou utilisés.

En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l'article L. 215-1 du code de la consommation.

Section 3 : Accès aux documents.

Article L8113-4

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail.

Article L8113-5

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :

1° Des dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail et de celles de l'article 225-2 du code pénal, relatives aux discriminations ;

2° Des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical.

Article L8113-6

Lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues, les entreprises peuvent, dans les conditions et limites déterminées par décret, déroger à la conservation des bulletins de paie et à la tenue de certains registres pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques.

Section 4 : Recherche et constatation des infractions

Sous-section 1 : Procès-verbaux.

Article L8113-7

Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'Etat dans le département.

Avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée

au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.

Article L8113-8

Les dispositions de l'article L. 8113-7 ne sont pas applicables à l'Etat, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les constatations des inspecteurs du travail dans ces établissements sont communiquées par le ministre chargé du travail aux administrations concernées.

Sous-section 2 : Mises en demeure et demandes de vérification.

Article L8113-9

Les mises en demeure prévues par le présent code ou par des dispositions légales relatives au régime du travail et les demandes de vérification prévues à l'article L. 4722-1 sont soumises à des règles de procédure déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Section 5 : Secret professionnel.

Article L8113-10

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

La méconnaissance de ce serment est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Article L8113-11

Il est interdit aux contrôleurs du travail de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L8114-1

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L8114-2

Les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Article L8114-3

Les dispositions des articles L. 8114-1 et L. 8114-2 ne sont pas applicables à l'Etat, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

TITRE II : SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL

Chapitre Ier : Echelon central.

Chapitre II : Services déconcentrés.

Chapitre III : Appui à l'inspection du travail

Section 1 : Médecin inspecteur du travail.

Article L8123-1

Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail et participent à la veille sanitaire au bénéfice des travailleurs. Leur action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des

services de santé au travail prévus au titre II du livre VI de la quatrième partie.

Les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail, avec lesquels ils coopèrent à l'application de la réglementation relative à la santé au travail.

Article L8123-2

Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L. 8113-7, relatives aux procès-verbaux, et de l'article L. 4721-4, relatives aux mises en demeure.

Article L8123-3

En vue de la prévention des affections professionnelles, les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en oeuvre et les produits utilisés.

Section 2 : Ingénieurs de prévention.

Article L8123-4

Les ingénieurs de prévention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, lorsqu'ils assurent un appui technique aux inspecteurs du travail dans leurs contrôles, enquêtes et missions, jouissent du droit d'entrée et du droit de prélèvement respectivement prévus aux articles L. 8113-1 et L. 8113-3.

Ils peuvent se faire présenter les registres et documents prévus à l'article L. 8113-4, lorsqu'ils concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article L8123-5

Il est interdit aux ingénieurs de prévention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Section 3 : Missions spéciales temporaires confiées à des médecins et

ingénieurs.

Article L8123-6

Le ministre chargé du travail peut charger des médecins de missions spéciales temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la santé des travailleurs.

Le ministre peut également charger des ingénieurs, titulaires du titre d'ingénieur diplômé au sens des articles L. 642-1 et suivants du code de l'éducation, de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité des travailleurs.

Les médecins conseils et les ingénieurs conseils de l'inspection du travail jouissent, pour l'exécution de ces missions, des droits attribués aux inspecteurs du travail par les articles L. 8113-1 et L. 8113-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

HUITIÈME PARTIE : CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÈGISLATION DU TRAVAIL

LIVRE II : LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

TITRE Ier : DÉFINITION

Chapitre unique.

Article L8211-1

Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes :

1° Travail dissimulé ;

2° Marchandage ;

3° Prêt illicite de main-d'oeuvre ;

4° Emploi d'étranger sans titre de travail ;

5° Cumuls irréguliers d'emplois ;

6° Fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L. 5124-1 et L. 5429-1.

TITRE II : TRAVAIL DISSIMULÉ

Chapitre Ier : Interdictions

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Dispositions générales.

Article L8221-1

Sont interdits :

1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

Article L8221-2

Sont exclus des interdictions prévues au présent chapitre, les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage.

Section 2 : Travail dissimulé par dissimulation d'activité.

Article L8221-3

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale en

application de l'article L. 133-6-7-1 du code de la sécurité sociale.

Article L8221-4

Les activités mentionnées à l'article L. 8221-3 sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif :

1° Soit lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle ;

2° Soit lorsque leur fréquence ou leur importance est établie ;

3° Soit lorsque la facturation est absente ou frauduleuse ;

4° Soit lorsque, pour des activités artisanales, elles sont réalisées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel.

Section 3 : Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Article L8221-5

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Article L8221-6

I. - Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des

cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 213-11 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

II. - L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L. 8221-5.

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.

Article L8221-6-1

Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre.

Section 4 : Règles applicables à la diffusion d'annonces.

Article L8221-7

Toute personne qui publie, diffuse ou fait diffuser par tout moyen une offre de service ou de vente ou une annonce destinée à faire connaître son activité professionnelle au public est tenue :

1° Lorsqu'elle est soumise au respect des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 :

a) De mentionner un numéro d'identification prévu par décret en Conseil d'Etat ou, pour l'entreprise en cours de création, son nom ou sa dénomination sociale et son adresse professionnelle ;

b) De communiquer au responsable de la publication ou de la diffusion son nom ou sa dénomination sociale et son adresse professionnelle ;

2° Lorsqu'elle n'est pas soumise au respect des formalités mentionnées au 1° :

a) De mentionner son nom et son adresse sur toute annonce faite par voie d'affiche ou de prospectus ;

b) De communiquer son nom et son adresse au responsable de la publication ou de la diffusion.

Le responsable de la publication ou de la diffusion tient ces informations à la disposition des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 pendant un délai de six mois à compter de la cessation de la diffusion de l'annonce.

Section 5 : Dispositions d'application.

Article L8221-8

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

Chapitre II : Obligations et solidarité financière des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage.

Article L8222-1

Toute personne vérifie lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant s'acquitte :

1° des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ;

2° de l'une seulement des formalités mentionnées au 1°, dans le cas d'un contrat conclu par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants.

Les modalités selon lesquelles sont opérées les vérifications imposées par le présent article sont précisées par décret.

Article L8222-2

Toute personne qui méconnaît les dispositions de l'article L. 8222-1, ainsi que toute personne condamnée pour avoir recouru directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal

pour délit de travail dissimulé :

1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou aux organismes de protection sociale ;

2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié ;

3° Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par lui à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

Article L8222-3

Les sommes dont le paiement est exigible en application de l'article L. 8222-2 sont déterminées à due proportion de la valeur des travaux réalisés, des services fournis, du bien vendu et de la rémunération en vigueur dans la profession.

Article L8222-4

Lorsque le cocontractant intervenant sur le territoire national est établi ou domicilié à l'étranger, les obligations dont le respect fait l'objet de vérifications sont celles qui résultent de la réglementation d'effet équivalent de son pays d'origine et celles qui lui sont applicables au titre de son activité en France.

Article L8222-5

Le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par écrit par un agent de contrôle mentionné à l'article L. 8271-7 ou par un syndicat ou une association professionnels ou une institution représentative du personnel, de l'intervention du cocontractant, d'un sous-traitant ou d'un subdélégataire en situation irrégulière au regard des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 enjoint aussitôt à son cocontractant de faire cesser sans délai cette situation.

A défaut, il est tenu solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes, cotisations, rémunérations et charges mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 8222-2, dans les conditions fixées à l'article L. 8222-3.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au particulier qui contracte pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L8222-6

Sans préjudice des articles L. 8222-1 à L. 8222-3, toute personne morale de droit public ayant contracté avec une entreprise, informée par écrit par un agent de contrôle de la situation irrégulière de cette entreprise au regard des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5, enjoint aussitôt à cette entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

L'entreprise ainsi mise en demeure apporte à la personne publique, dans un délai de deux mois, la preuve qu'elle a mis fin à la situation délictuelle. A défaut, le contrat peut être rompu sans indemnité, aux frais et risques de l'entrepreneur.

La personne morale de droit public informe l'agent auteur du signalement des suites données par l'entreprise à son injonction.

A défaut de respecter les obligations qui découlent des premier et troisième alinéas du présent article ou, en cas de poursuite du contrat, si la preuve de la fin de la situation délictuelle ne lui a pas été apportée dans un délai de six mois suivant la mise en demeure, la personne morale de droit public est tenue solidairement avec son cocontractant au paiement des sommes mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 8222-2, dans les conditions fixées à l'article L. 8222-3.

Article L8222-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

Chapitre III : Droits des salariés et actions en justice.

Section 1 : Droits des salariés.

Article L8223-1

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Article L8223-1-1

Sans préjudice du chapitre Ier du présent titre et des articles L. 8113-7 et L. 8271-8 du présent code, lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'un stagiaire occupe un poste de travail en méconnaissance des articles L. 124-7 et L. 124-8 du code de l'éducation ou que l'organisme d'accueil ne respecte pas les articles L. 124-13 et L. 124-14 du même code, il en informe le stagiaire, l'établissement d'enseignement dont il relève, ainsi que les institutions représentatives du personnel de l'organisme d'accueil, dans des conditions fixées par décret.

Article L8223-2

Le salarié obtient des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7, dans des conditions définies par décret, les informations relatives à l'accomplissement par son employeur de la déclaration préalable à l'embauche le concernant.

Lorsque cette formalité n'est pas accomplie par l'employeur, ces agents sont habilités à communiquer au salarié les informations relatives à son inscription sur le registre unique du personnel.

Article L8223-3

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

Section 2 : Actions en justice.

Article L8223-4

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application du présent titre en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L8224-1

Le fait de méconnaître les interdictions définies à l'article L. 8221-1 est puni d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L8224-2

Le fait de méconnaître les interdictions définies à l'article L. 8221-1 par l'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

Le fait de méconnaître les interdictions définies au même article L. 8221-1 en commettant les faits à l'égard de plusieurs personnes ou d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 €.

Le fait de méconnaître les interdictions définies aux 1° et 3° du même article L. 8221-1 en commettant les faits en bande organisée est puni de dix ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende.

Article L8224-3

Les personnes physiques coupables des infractions prévues aux articles L. 8224-1 et L. 8224-2 encourent les peines complémentaires suivantes :

1° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-27 du code pénal, soit d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, soit d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale. Ces interdictions d'exercice peuvent être prononcées cumulativement ;

2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ;

3° La confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, ainsi que de ceux qui en sont le produit et qui appartiennent au condamné ;

4° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal. Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que cette diffusion soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés ;

5° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26 du code pénal, des droits civiques, civils et de famille.

Article L8224-4

Tout étranger coupable des infractions prévues aux articles L. 8224-1 et L. 8224-2 est passible d'une interdiction du territoire français qui peut être prononcée dans les conditions prévues par l'article

131-30 du code pénal pour une durée de cinq ans au plus.

Article L8224-5

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, des infractions prévues par les articles L. 8224-1 et L. 8224-2 encourent :

1° L'amende, dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8°, 9° et 12° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction prévue au 2° de l'article 131-39 du code pénal porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que la diffusion prévue au 9° du même article 131-39 soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article L8224-5-1

Le prononcé de la peine complémentaire de fermeture provisoire d'établissement mentionnée au 4° de l'article 131-39 du code pénal n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement concerné.

Article L8224-6

Le fait, pour toute personne soumise aux obligations énoncées à l'article L. 8221-7, de diffuser ou de faire diffuser, ou de communiquer au responsable de la publication ou de la diffusion des informations mensongères relatives à son identification est puni d'une amende de 7 500 euros.

TITRE III : MARCHANDAGE

Chapitre Ier : Interdiction.

Article L8231-1

Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit.

Chapitre II : Obligations et solidarité financière du donneur d'ordre.

Article L8232-1

Lorsqu'un chef d'entreprise conclut un contrat pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de services avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'oeuvre nécessaire et que celui-ci n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, le chef d'entreprise respecte, à l'égard des salariés de l'entrepreneur employés dans son établissement ou les dépendances de celui-ci et sous les mêmes sanctions que pour ses propres salariés, les prescriptions prévues :

1° A l'article L. 1225-29, relatives aux repos obligatoires prénatal et postnatal ;

2° Aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33, relatives aux dispositions particulières à l'allaitement ;

3° Au livre Ier de la troisième partie, relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés ;

4° A la quatrième partie, relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Article L8232-2

En cas de défaillance de l'entreprise, à laquelle il est recouru dans les conditions prévues à l'article L. 8232-1, le chef d'entreprise encourt, nonobstant toute stipulation contraire, les responsabilités suivantes :

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

2° S'il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que ceux du chef d'entreprise ou de travaux exécutés par des salariés travaillant à domicile, le chef d'entreprise est substitué au sous-traitant pour le paiement des salaires et congés payés ainsi que pour le versement de la cotisation des prestations familiales et de la double cotisation des assurances sociales.

Article L8232-3

Dans les cas prévus au présent chapitre, le salarié lésé, les organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales et la caisse de congés payés peuvent engager, en cas de défaillance de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour lequel le travail a été réalisé.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Actions en justice.

Article L8233-1

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du présent titre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Chapitre IV : Dispositions pénales.

Article L8234-1

Le fait de commettre le délit de marchandage, défini par l'article L. 8231-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

Les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende :

1° Lorsque l'infraction est commise à l'égard de plusieurs personnes ;

2° Lorsque l'infraction est commise à l'égard d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'oeuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal. Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que cette diffusion soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de

l'informatique et des libertés.

Article L8234-2

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de marchandage défini à l'article L. 8231-1 encourent les peines suivantes :

1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8°, 9° et 12° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que la diffusion prévue au 9° du même article 131-39 soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article L8234-3

Le prononcé de la peine complémentaire de fermeture provisoire d'établissement mentionnée au 4° de l'article 131-39 du code pénal n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement concerné.

TITRE IV : PRÊT ILLICITE DE MAIN-D'OEUVRE

Chapitre Ier : Interdiction.

Article L8241-1

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Article L8241-2

Les opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L. 2313-5 et L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Chapitre II : Actions en justice.

Article L8242-1

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des dispositions du présent titre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Chapitre III : Dispositions pénales.

Article L8243-1

Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main-d'oeuvre en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8241-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

Les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende :

1° Lorsque l'infraction est commise à l'égard de plusieurs personnes ;

2° Lorsque l'infraction est commise à l'égard d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'oeuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 euros.

Dans tous les cas, la juridiction peut ordonner l'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal. Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que cette diffusion soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article L8243-2

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de prêt illicite de main-d'oeuvre prévu par l'article L. 8241-1 encourent les peines suivantes :

1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8°, 9° et 12° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que la diffusion prévue au 9° du même article 131-39 soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article L8243-3

Le prononcé de la peine complémentaire de fermeture provisoire d'établissement mentionnée au 4° de l'article 131-39 du code pénal n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement concerné.

TITRE V : EMPLOI D'ÉTRANGERS SANS TITRE DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Interdictions.

Article L8251-1

Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa.

Article L8251-2

Nul ne peut, directement ou indirectement, recourir sciemment aux services d'un employeur d'un étranger sans titre.

Chapitre II : Droits du salarié étranger.

Article L8252-1

Le salarié étranger employé en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur définies par le présent code :

1° Pour l'application des dispositions relatives aux périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal et à l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-29 à L. 1225-33 ;

2° Pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés prévues au livre Ier de la troisième partie ;

3° Pour l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail prévues à la quatrième partie ;

4° Pour la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Il en va de même pour les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime pour les professions agricoles.

Article L8252-2

Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales , conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée. A défaut de preuve contraire, les sommes dues au salarié correspondent à une relation de travail présumée d'une durée de trois mois. Le salarié peut apporter par tous moyens la preuve du travail effectué ;

2° En cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire, à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et

L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

3° Le cas échéant, à la prise en charge par l'employeur de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel il est parti volontairement ou a été reconduit.

Lorsque l'étranger employé sans titre l'a été dans le cadre d'un travail dissimulé, il bénéficie soit des dispositions de l'article L. 8223-1, soit des dispositions du présent chapitre si celles-ci lui sont plus favorables.

Le conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions.

Article L8252-3

Le salarié étranger mentionné à l'article L. 8252-1 bénéficie des dispositions du chapitre III du titre V du livre II de la troisième partie relatives aux assurances et privilèges de salaire pour les sommes qui lui sont dues en application de cet article.

Article L 8252-4

Les sommes dues à l'étranger sans titre, dans les cas prévus aux 1° à 3° de l'article L. 8252-2, lui sont versées par l'employeur dans un délai de trente jours à compter de la constatation de l'infraction. Lorsque l'étranger est placé en rétention administrative en application de l'article L. 551-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou assigné à résidence en application de l'article L. 561-2 du même code ou lorsqu'il n'est plus sur le territoire national, ces sommes sont déposées sous le même délai auprès d'un organisme désigné à cet effet, puis reversées à l'étranger.

Lorsque l'employeur ne s'acquitte pas des obligations mentionnées au premier alinéa, l'organisme recouvre les sommes dues pour le compte de l'étranger.

Les modalités d'application des dispositions relatives à la consignation, au recouvrement et au reversement des sommes dues à l'étranger sans titre ainsi que les modalités d'information de celui-ci sur ses droits sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Chapitre III : Contribution spéciale.

Article L8253-1

Sans préjudice des poursuites judiciaires pouvant être intentées à son encontre, l'employeur qui a employé un travailleur étranger en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 acquitte, pour chaque travailleur étranger sans titre de travail, une contribution spéciale. Le montant de cette contribution spéciale est déterminé dans des conditions fixées par décret en

Conseil d'Etat. Il est, au plus, égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12. Ce montant peut être minoré en cas de non-cumul d'infractions ou en cas de paiement spontané par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étranger sans titre mentionné à l'article R. 8252-6. Il est alors, au plus, égal à 2 000 fois ce même taux. Il peut être majoré en cas de réitération et est alors, au plus, égal à 15 000 fois ce même taux.

L'Office français de l'immigration et de l'intégration est chargé de constater et de liquider cette contribution.

Elle est recouvrée par l'Etat comme en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.

Les sommes recouvrées par l'Etat pour le compte de l'Office français de l'immigration et de l'intégration lui sont reversées dans la limite du plafond fixé au I de l'article 46 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012. L'Etat prélève 4 % des sommes reversées au titre des frais de recouvrement.

Article L8253-2

Le paiement de la contribution spéciale est garanti par un privilège sur les biens meubles et effets mobiliers des redevables, où qu'ils se trouvent, au même rang que celui dont bénéficie le Trésor en application de l'article 1920 du code général des impôts.

Article L8253-3

Les créances privilégiées en application de l'article L. 8253-2 dues par un commerçant, un artisan ou une personne morale de droit privé même non commerçante, sont inscrites à un registre public, dans le délai de six mois suivant leur date limite de paiement.

L'inscription conserve le privilège pendant deux années et six mois à compter du jour où elle est effectuée. Elle ne peut être renouvelée.

Article L8253-4

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire du redevable ou d'un tiers tenu légalement au paiement de la contribution spéciale, le privilège dont l'inscription n'a pas été régulièrement requise à l'encontre du redevable ne peut plus être exercé pour les créances qui étaient soumises à titre obligatoire à cette inscription.

Les frais de poursuite dus par le redevable à la date du jugement d'ouverture ne sont pas dus.

Article L8253-5

L'inscription d'une créance privilégiée en application de l'article L. 8253-2 peut faire l'objet à tout moment d'une radiation totale ou partielle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L8253-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Solidarité financière du donneur d'ordre.

Article L8254-1

Toute personne vérifie, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution de ce contrat, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1.

Article L8254-2

La personne qui méconnaît l'article L. 8254-1 est tenue solidairement avec son cocontractant, sans préjudice de l'application des articles L. 8222-1 à L. 8222-6, au paiement :

1° Du salaire et des accessoires de celui-ci dus à l'étranger sans titre, conformément au 1° de l'article L. 8252-2 ;

2° Des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail, en application soit du 2° de l'article L. 8252-2, soit des articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles, lorsque celles-ci conduisent à une solution plus favorable pour le salarié ;

3° De tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel l'étranger est parti volontairement ou a été reconduit, mentionnés au 3° de l'article L. 8252-2 ;

4° De la contribution spéciale prévue à l'article L. 8253-1 du présent code et de la contribution forfaitaire prévue à l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Article L8254-2-1

Toute personne mentionnée à l'article L. 8254-1, informée par écrit par un agent mentionné à l'article L. 8271-1-2, par un syndicat de salariés, un syndicat ou une association professionnels d'employeurs ou une institution représentative du personnel que son cocontractant ou un sous-traitant direct ou indirect de ce dernier emploie un étranger sans titre enjoint aussitôt à son cocontractant de faire cesser cette situation.

L'employeur mis ainsi en demeure informe la personne mentionnée au premier alinéa des suites données à l'injonction. Si celle-ci n'est pas suivie d'effet, la personne mentionnée au premier alinéa peut résilier le contrat aux frais et risques du cocontractant.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La personne qui méconnaît le premier alinéa ainsi que son cocontractant sont tenus, solidairement avec le sous-traitant employant l'étranger sans titre, au paiement des rémunérations et charges, contributions et frais mentionnés à l'article L. 8254-2.

Article L8254-2-2

Toute personne condamnée en vertu de l'article L. 8256-2 pour avoir recouru sciemment aux services d'un employeur d'un étranger sans titre est tenue solidairement avec cet employeur au paiement des rémunérations et charges, contributions et frais mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 8254-2.

Article L8254-3

Le particulier qui conclut pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum est soumis aux dispositions des articles L. 8254-1 et L. 8254-2, lors de la conclusion de ce contrat.

Article L8254-4

Les modalités selon lesquelles sont opérées les vérifications imposées par le présent chapitre ainsi que la répartition de la charge de la contribution en cas de pluralité de cocontractants sont précisées par décret.

Chapitre V : Actions en justice.

Article L8255-1

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions nées en faveur des salariés étrangers en vertu des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer.

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

Chapitre VI : Dispositions pénales.

Article L8256-1

Le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L. 8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 000 euros.

Article L8256-2

Le fait pour toute personne, directement ou par personne interposée, d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 15 000 euros.

Le fait de recourir sciemment, directement ou indirectement, aux services d'un employeur d'un étranger sans titre est puni des mêmes peines.

Ces peines sont portées à un emprisonnement de dix ans et une amende de 100 000 euros lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

Le premier alinéa n'est pas applicable à l'employeur qui, sur la base d'un titre frauduleux ou présenté frauduleusement par un étranger salarié, a procédé sans intention de participer à la fraude et sans connaissance de celle-ci à la déclaration auprès des organismes de sécurité sociale prévue à l'article L. 1221-10, à la déclaration unique d'embauche et à la vérification auprès des administrations territorialement compétentes du titre autorisant cet étranger à exercer une activité salariée en France.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

Article L8256-3

Les personnes physiques coupables des infractions prévues à l'article L. 8256-2 encourent les peines complémentaires suivantes :

1° L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou par personne interposée l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, selon les modalités prévues par l'article 131-27 du code pénal ;

2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ;

3° La confiscation des objets ayant servi, directement ou indirectement, à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, à quelque personne qu'ils appartiennent dès lors que leur propriétaire ne pouvait en ignorer l'utilisation frauduleuse, ainsi que des objets qui sont le produit de l'infraction et qui appartiennent au condamné ;

4° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal. Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que cette diffusion soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du

travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés ;

5° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26 du code pénal, des droits civiques, civils et de la famille ;

6° L'interdiction de séjour pour une durée de cinq ans au plus.

Article L8256-4

Les personnes physiques coupables des infractions prévues à l'article L. 8256-2 encourent la peine complémentaire de fermeture des locaux ou établissements tenus ou exploités par elles et ayant servi à commettre les faits incriminés.

Article L8256-5

Les personnes physiques condamnées au titre de l'infraction prévue au deuxième alinéa de l'article L. 8256-2 encourent la peine complémentaire de confiscation de tout ou partie de leurs biens, quelle qu'en soit la nature.

Article L8256-6

L'interdiction du territoire français peut être prononcée, dans les conditions prévues par les articles 131-30 à 131-30-2 du code pénal, pour une durée de dix ans au plus ou à titre définitif à l'encontre de tout étranger coupable des infractions définies à l'article L. 8256-2.

Article L8256-7

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, des infractions prévues au présent chapitre, à l'exception de l'article L. 8256-1, encourent :

1° L'amende, dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8°, 9° et 12° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que la diffusion prévue au 9° du même article 131-39 soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre

chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article L8256-7-1

Le prononcé de la peine complémentaire de fermeture provisoire d'établissement mentionnée au 4° de l'article 131-39 du code pénal n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement concerné.

Article L8256-8

Les personnes morales condamnées au titre de l'infraction prévue au troisième alinéa de l'article L. 8256-2 encourent la peine complémentaire de confiscation de tout ou partie de leurs biens, quelle qu'en soit la nature.

TITRE VI : CUMULS IRRÉGULIERS D'EMPLOIS

Chapitre Ier : Interdictions et dérogations

Section 1 : Interdictions.

Article L8261-1

Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession.

Article L8261-2

Nul ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions de la présente section.

Section 2 : Dérogations.

Article L8261-3

Sont exclus des interdictions prévues à l'article L. 8261-1 :

1° Les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux oeuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;

2° Les travaux accomplis pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ;

3° Les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;

4° Les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Chapitre II : Dispositions pénales.

TITRE VII : CONTRÔLE DU TRAVAIL ILLÉGAL

Chapitre Ier : Compétence des agents

Section 1 : Dispositions communes.

Article L8271-1

Les infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1 sont recherchées et constatées par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 dans la limite de leurs compétences respectives en matière de travail illégal.

Article L8271-1-1

Les infractions au premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance sont constatées par les agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2. Ces infractions sont punies d'une amende de 7 500 €.

Article L8271-1-2

Les agents de contrôle compétents en application de l'article L. 8271-1 sont :

1° Les inspecteurs et les contrôleurs du travail ;

2° Les officiers et agents de police judiciaire ;

3° Les agents des impôts et des douanes ;

4° Les agents des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole agréés à cet effet et assermentés ;

5° Les administrateurs des affaires maritimes, les officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes et les fonctionnaires affectés dans les services exerçant des missions de contrôle dans le domaine des affaires maritimes sous l'autorité ou à la disposition du ministre chargé de la mer ;

6° Les fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile commissionnés à cet effet et assermentés ;

7° Les fonctionnaires ou agents de l'Etat chargés du contrôle des transports terrestres ;

8° Les agents de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, chargés de la prévention des fraudes, agréés et assermentés à cet effet.

Article L8271-1-3

Pour la mise en œuvre des articles L. 8272-1 à L. 8272-4, le représentant de l'Etat dans le département reçoit copie des procès-verbaux relevant les infractions constitutives de travail illégal constatées par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2.

Article L8271-2

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 se communiquent réciproquement tous renseignements et tous documents utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal.

Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont habilités à leur transmettre tous renseignements et documents nécessaires à cette mission.

Article L8271-3

Lorsqu'ils ne relèvent pas des services de la police ou de la gendarmerie nationales, les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 peuvent solliciter des interprètes assermentés inscrits sur l'une des listes prévues à l'article 157 du code de procédure pénale, pour le contrôle de la

réglementation sur la main-d'oeuvre étrangère et le détachement transnational de travailleurs.

Article L8271-4

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 transmettent, sur demande écrite, aux agents du Centre national du cinéma et de l'image animée, des directions régionales des affaires culturelles, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et des collectivités territoriales tous renseignements et tous documents nécessaires à l'appréciation des droits ou à l'exécution d'obligations qui entrent dans le champ de leurs compétences respectives.

Ils disposent, dans l'exercice de leur mission de lutte contre le travail illégal, d'un droit de communication sur tous renseignements et documents nécessaires auprès de ces services.

Article L8271-5

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 peuvent, sur demande écrite, obtenir des organismes chargés d'un régime de protection sociale ou des caisses assurant le service des congés payés mentionnées au livre Ier de la troisième partie tous renseignements ou tous documents utiles à l'accomplissement de leurs missions en matière de travail illégal.

Ils transmettent à ces organismes, qui doivent en faire la demande par écrit, tous renseignements et tous documents permettant à ces derniers de recouvrer les sommes impayées ou d'obtenir le remboursement de sommes indûment versées.

Article L8271-6

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2, ainsi que les autorités chargées de la coordination de leurs actions, peuvent échanger tous renseignements et tous documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal avec les agents investis des mêmes compétences et les autorités chargées de la coordination de leurs actions dans les Etats étrangers.

Lorsque des accords sont conclus avec les autorités de ces Etats, ils prévoient les modalités de mise en oeuvre de ces échanges.

Article L8271-6-1

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 sont habilités à entendre, en quelque lieu que ce soit et avec son consentement, tout employeur ou son représentant et toute personne rémunérée, ayant été rémunérée ou présumée être ou avoir été rémunérée par l'employeur ou par un travailleur indépendant, afin de connaître la nature des activités de cette personne, ses conditions d'emploi et le montant des rémunérations s'y rapportant, y compris les avantages en nature. De même, ils peuvent entendre toute personne susceptible de fournir des informations utiles à

l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal.

Ces auditions peuvent faire l'objet d'un procès-verbal signé des agents mentionnés au premier alinéa et des personnes entendues.

Ces agents sont en outre habilités à demander aux employeurs, aux travailleurs indépendants, aux personnes employées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils recueillent les déclarations dans l'exercice de leur mission de justifier de leur identité et de leur adresse.

Article L8271-6-2

Pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal, les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 peuvent se faire présenter et obtenir copie immédiate des documents justifiant du respect des dispositions du présent livre et du chapitre II du titre VI du livre II de la première partie.

Section 2 : Travail dissimulé.

Article L8271-7

Les infractions aux interdictions du travail dissimulé prévues à l'article L. 8221-1 sont recherchées par les agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2.

Article L8271-8

Les infractions aux interdictions du travail dissimulé sont constatées au moyen de procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis directement au procureur de la République.

Article L8271-8-1

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 communiquent leurs procès-verbaux de travail dissimulé aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et à l' article L. 723-3 du code rural et de la pêche maritime, qui procèdent à la mise en recouvrement des cotisations et contributions qui leur sont dues sur la base des informations contenues dans lesdits procès-verbaux.

Article L8271-9

Pour la recherche et la constatation des infractions aux interdictions du travail dissimulé, les agents de contrôle peuvent se faire présenter et obtenir copie immédiate des documents suivants, quels que

soient leur forme et leur support :

1° Les documents justifiant que l'immatriculation, les déclarations et les formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ont été effectuées ainsi que ceux relatifs à l'autorisation d'exercice de la profession ou à l'agrément lorsqu'une disposition particulière l'a prévu ;

2° Les documents justifiant que l'entreprise a vérifié, conformément aux dispositions des articles L. 8222-1 ou L. 8222-4, que son ou ses cocontractants ont accompli les formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ou des réglementations d'effet équivalent de leur pays d'origine ;

3° Les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux prestations exécutées en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8221-1 ;

4° Les attestations d'assurances professionnelles détenues par les travailleurs indépendants lorsque ces assurances répondent à une obligation légale.

Article L8271-10

Les agents de contrôle peuvent, sur demande écrite, obtenir des services préfectoraux tous renseignements ou tous documents relatifs à l'autorisation d'exercice ou à l'agrément d'une profession réglementée.

Article L8271-12

Les agents de contrôle sont habilités, lorsque le siège de l'entreprise est domicilié dans des locaux occupés en commun en application de l'article L. 123-10 du code de commerce réprimant certaines infractions en matière de registre du commerce et des sociétés, à se faire communiquer par l'entreprise domiciliataire tous les documents détenus dans ses locaux nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé.

Section 3 : Marchandage.

Article L8271-14

Outre les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents et officiers de police judiciaire, les agents des impôts et des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au procureur de la République, les infractions aux dispositions de l'article L. 8231-1 relatives à l'interdiction du marchandage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L8271-15

Dans le cadre de leur mission de lutte contre le marchandage, les agents mentionnés à l'article L. 8271-14 peuvent se faire présenter les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux opérations de marchandage.

Section 4 : Prêt illicite de main-d'oeuvre.

Article L8271-16

Dans le cadre de leur mission de lutte contre le prêt illicite de main-d'oeuvre, les agents mentionnés à l'article L. 8112-1 peuvent se faire présenter les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux opérations de prêt illicite de main-d'oeuvre.

Section 5 : Emploi d'étrangers sans titre de travail.

Article L8271-17

Outre les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents et officiers de police judiciaire, les agents de la direction générale des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au procureur de la République, les infractions aux dispositions de l'article L. 8251-1 relatif à l'emploi d'un étranger sans titre de travail et de l'article L. 8251-2 interdisant le recours aux services d'un employeur d'un étranger sans titre.

Afin de permettre la liquidation de la contribution spéciale mentionnée à l'article L. 8253-1 du présent code et de la contribution forfaitaire mentionnée à l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration reçoit des agents mentionnés au premier alinéa du présent article une copie des procès-verbaux relatifs à ces infractions.

Article L8271-18

Les dispositions de l'article L. 8271-13 sont applicables à la recherche et à la constatation des infractions à l'emploi d'étranger sans titre de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L8271-19

Afin de lutter contre le travail illégal, les agents chargés de la délivrance des titres de séjour, individuellement désignés et dûment habilités, peuvent avoir accès aux traitements automatisés des autorisations de travail dans les conditions définies par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Pour les mêmes motifs, les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et fonctionnaires assimilés, individuellement désignés et dûment habilités, peuvent avoir accès aux traitements automatisés des titres de séjour des étrangers dans les conditions définies par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 précitée.

Section 6 : Dispositions d'application.

Article L8271-20

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des articles L. 8271-7 à L. 8271-12.

Chapitre II : Sanctions administratives.

Article L8272-1

Lorsque l'autorité administrative a connaissance d'un procès-verbal relevant une des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, elle peut, eu égard à la gravité des faits constatés, à la nature des aides sollicitées et à l'avantage qu'elles procurent à l'employeur, refuser d'accorder, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines des aides publiques en matière d'emploi, de formation professionnelle et de culture à la personne ayant fait l'objet de cette verbalisation.

Cette décision de refus est prise sans préjudice des poursuites judiciaires qui peuvent être engagées.

L'autorité administrative peut également demander, eu égard aux critères mentionnés au premier alinéa, le remboursement de tout ou partie des aides publiques mentionnées au premier alinéa et perçues au cours des douze derniers mois précédant l'établissement du procès-verbal.

Un décret fixe la nature des aides concernées et les modalités de la prise de décision relative au refus de leur attribution ou à leur remboursement.

Article L8272-2

Lorsque l'autorité administrative a connaissance d'un procès-verbal relevant une infraction prévue aux 1° à 4° de l'article L. 8211-1, elle peut, si la proportion de salariés concernés le justifie, eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés, ordonner par décision motivée la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction, à titre provisoire et pour une durée ne pouvant excéder trois mois. Elle en avise sans délai le procureur de la République.

La mesure de fermeture provisoire est levée de plein droit en cas de classement sans suite de l'affaire, d'ordonnance de non-lieu et de décision de relaxe ou si la juridiction pénale ne prononce pas la peine complémentaire de fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés, mentionnée au 4° de l'article 131-39 du code pénal.

La mesure de fermeture provisoire peut s'accompagner de la saisie à titre conservatoire du matériel professionnel des contrevenants.

Les modalités d'application du présent article ainsi que les conditions de sa mise en œuvre aux chantiers du bâtiment et des travaux publics sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L8272-3

La décision de fermeture provisoire de l'établissement par l'autorité administrative prise en application de l'article L. 8272-2 n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement.

Article L8272-4

Lorsque l'autorité administrative a connaissance d'un procès-verbal relevant une infraction prévue aux 1° à 4° de l'article L. 8211-1, elle peut, si la proportion de salariés concernés le justifie, eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés, ordonner, par décision motivée prise à l'encontre de la personne ayant commis l'infraction, l'exclusion des contrats administratifs mentionnés aux articles L. 551-1 et L. 551-5 du code de justice administrative, pour une durée ne pouvant excéder six mois. Elle en avise sans délai le procureur de la République.

La mesure d'exclusion est levée de plein droit en cas de classement sans suite de l'affaire, d'ordonnance de non-lieu et de décision de relaxe ou si la juridiction pénale ne prononce pas la peine complémentaire d'exclusion des marchés publics mentionnée au 5° de l'article 131-39 du code pénal.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L8272-5

Le fait de ne pas respecter les décisions administratives mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 8272-1 ainsi qu'aux articles L. 8272-2 ou L. 8272-4 est puni d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 3 750 €.

Chapitre III : Coordination interministérielle de la lutte contre le travail illégal.

Titre VIII : VIGILANCE DU DONNEUR D'ORDRE EN MATIÈRE D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL.

Chapitre unique : Obligation de vigilance et responsabilité du donneur d'ordre.

Article L8281-1

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par écrit par l'un des agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2 d'une infraction aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié d'un sous-traitant direct ou indirect dans les matières suivantes :

1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;

2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;

4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;

5° Exercice du droit de grève ;

6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;

7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;

8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;

9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants,

enjoint aussitôt, par écrit, à ce sous-traitant de faire cesser sans délai cette situation.

Le sous-traitant mentionné au premier alinéa informe, par écrit, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de la régularisation de la situation. Ce dernier en transmet une copie à l'agent de contrôle mentionné au même premier alinéa.

En l'absence de réponse écrite du sous-traitant dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre informe aussitôt l'agent de contrôle.

Pour tout manquement à ses obligations d'injonction et d'information mentionnées au présent article, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une sanction prévue par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative

HUITIÈME PARTIE : CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÈGISLATION DU TRAVAIL

LIVRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique.

Article L8311-1

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L8321-1

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

Chapitre II : Inspection du travail.

Chapitre III : Lutte contre le travail illégal

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Travail dissimulé.

Article L8323-1

Un décret en Conseil d'Etat apporte aux dispositions du titre II du livre II, relatives au travail dissimulé, les adaptations nécessaires à leur application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.

Section 2 : Emploi d'étrangers sans titre de travail

Sous-section 1 : Interdictions.

Article L8323-2

Nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les conditions de délivrance de l'autorisation de travail sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-section 2 : Dispositions pénales.

Article L8323-3

Le fait pour toute personne, directement ou par personne interposée, d'engager, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée à Saint-Pierre-et-Miquelon, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8323-2, est puni des peines prévues aux articles L. 8256-2 à L. 8256-6.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANçAISES

Chapitre unique.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L8331-1

Lorsque les salariés et les entreprises interviennent dans les collectivités de la République française exclues du champ d'application géographique défini à l'article L. 1511-1, les dispositions de l'article L. 8222-4 sont applicables au cocontractant établi ou domicilié à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE Ier : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION ET CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS

Chapitre unique

Article R1111-1

En application de l'article L. 1111-2, les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions légales relatives à la formation professionnelle continue et à la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle qui se réfèrent à une condition d'effectif.

TITRE II : DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE

TITRE III : DISCRIMINATIONS

TITRE IV : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Chapitre Ier : Champ d'application

Chapitre II : Dispositions générales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1142-1

Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants :
1° Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ;
2° Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ;
3° Modèles masculins et féminins.

Chapitre III : Plan et contrat pour l'égalité professionnelle

Section 1 : Convention d'étude

Article R1143-1

Toute entreprise de moins de trois cents salariés peut conclure avec l'Etat une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur :
1° Sa situation en matière d'égalité professionnelle ;
2° Les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Article D1143-2

La convention d'étude est conclue après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Article D1143-3

La convention d'étude fixe :
1° L'objet, le contenu, le délai de réalisation et les conditions de diffusion de l'étude ;
2° Le montant de l'aide financière de l'Etat.

Article D1143-4

Pour chaque convention, l'aide financière de l'Etat est au plus égale à 70 % des frais d'intervention hors taxe du consultant chargé de l'étude.
Elle ne peut excéder 10 700 euros.

Article D1143-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur l'étude réalisée dans les conditions prévues à l'article R. 1143-1 et les suites à lui donner.

L'étude est également communiquée aux délégués syndicaux.

L'étude et les avis recueillis sont communiqués au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Section 2 : Plan pour l'égalité professionnelle

Article D1143-6

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'opposer, en application de l'article L. 1143-3, au plan pour l'égalité professionnelle. Il émet un avis écrit et motivé dans un délai de deux mois suivant la date de sa saisine.

Section 3 : Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Sous-section 1 : Conclusion et objet du contrat

Article D1143-7

Un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ouvrant droit à l'aide financière de l'Etat prévue à la sous-section 2, est conclu entre l'Etat et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent.

Article D1143-8

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut intervenir qu'après :

1° Soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2° Soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle ;

3° Soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

Article D1143-9

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise :
1° L'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur ;
2° Le montant de l'aide de l'Etat et ses modalités de versement ;
3° Les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

Article D1143-10

Les engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail.

Article D1143-11

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conclu au nom de l'Etat par le préfet de région.
Si son champ d'application excède le cadre régional, le contrat est conclu par le ministre chargé des droits des femmes.

Sous-section 2 : Aide financière de l'Etat

Article D1143-12

La participation financière de l'Etat aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déduction faite de la taxe sur la valeur ajoutée, est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage variable selon la nature et le contenu des actions :

1° 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;

2° 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan ;

3° 50 % des autres coûts.

Article D1143-13

Pour le bénéfice de l'aide financière, les actions en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés intérimaires sont prises en compte lorsque leur contrat, ou la durée de leur

mission, est d'une durée supérieure ou égale à six mois.

Article D1143-14

L'aide de l'Etat prévue à l'article D. 1143-12 n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

Article D1143-15

En cas de non-respect du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'entreprise, l'aide de l'Etat fait l'objet d'un ordre de reversement.

Sous-section 3 : Suivi et évaluation

Article D1143-16

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont régulièrement informés de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article D1143-17

Le compte rendu de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.

Article D1143-18

Au terme du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une évaluation des engagements souscrits et des mesures concrètes mises en œuvre est réalisée sous la responsabilité de l'employeur signataire du contrat.

Cette évaluation est transmise au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.

Chapitre IV : Actions en justice

Chapitre V : Instances concourant à l'égalité professionnelle

Section unique : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Sous-section 1 : Missions

Article D1145-1

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article D1145-2

Le Conseil supérieur est consulté :
1° Sur les projets de lois et de décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2° Sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.

Article D1145-4

Le Conseil supérieur peut procéder à des études et à des recherches, susciter ou favoriser des initiatives et faire des propositions tendant à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses travaux peuvent notamment porter sur l'articulation des temps, les modes de gardes, les congés familiaux, les systèmes de représentation dans l'entreprise, le harcèlement sexuel et moral, la formation initiale et continue et la diversification des choix professionnels des filles et des garçons, la création et la reprise d'entreprises par les femmes.

Article D1145-4-1

Sauf dispositions législatives contraires, les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat sont tenus de communiquer au conseil supérieur les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui apparaissent nécessaires au conseil pour l'exercice de ses missions. Le conseil leur fait connaître ses besoins afin qu'ils soient pris en compte dans leurs programmes de travaux statistiques et d'études.

Article D1145-5

Le Conseil supérieur établit un rapport annuel d'activité qui est rendu public.

Article D1145-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Tous les deux ans, le ministre chargé des droits des femmes adresse au Conseil supérieur un rapport faisant l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le conseil.

Ce rapport comporte, en particulier :

1° Un bilan des activités menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par :

a) Pôle emploi ;

b) L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ;

c) L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;

d) Les services d'inspection du travail ;

2° Un compte rendu des travaux réalisés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la Commission nationale de la négociation collective en application du 8° de l'article L. 2271-1 ;

3° Un bilan des actions réalisées en matière d'articulation des temps et de modes de garde ;

4° Un bilan des actions engagées en matière d'orientation et de mixité dans les filières scolaires et de l'enseignement supérieur ainsi qu'en matière de mixité dans les métiers.

Au vu du rapport qui lui est adressé, le Conseil supérieur émet un avis rendu public.

Sous-section 2 : Composition

Article D1145-7

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprend :

1° Sept représentants de l'Etat, dont :

a) Le ministre chargé des droits des femmes ou son représentant, président ;

b) Le ministre chargé du travail ou son représentant, vice-président ;

c) Le ministre chargé de l'emploi ou son représentant, vice-président ;

d) Le ministre chargé de la formation professionnelle ou son représentant, vice-président ;

e) Le directeur général de la cohésion sociale ;

f) Le directeur général de la forêt et des affaires rurales du ministère chargé de l'agriculture ;

g) Le directeur général de l'enseignement scolaire au ministère de l'éducation nationale ;

2° Trois directeurs d'établissement public :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

a) Le directeur de Pôle emploi ;

b) Le directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;

c) Le directeur de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ;

3° Neuf représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives au niveau national, à raison de :

a) Trois représentants sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Deux représentants sur proposition de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Deux représentants sur proposition de la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un représentant sur proposition de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

e) Un représentant sur proposition de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

4° Neuf représentants des employeurs, à raison de :

a) Cinq membres désignés sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), parmi lesquels un représentant au titre des entreprises moyennes et petites ;

b) Un membre désigné après consultation du MEDEF représentant les entreprises publiques ;

c) Un membre désigné sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

d) Un membre représentant les professions agricoles désigné sur proposition de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;

e) Un membre représentant les employeurs artisans désigné sur proposition de l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

5° Neuf personnalités désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience.

Article D1145-8

Les organisations d'employeurs et de salariés mentionnées aux 3° et 4° de l'article D. 1145-7 proposent, en même temps que des membres titulaires et en nombre égal, des membres suppléants.

Article D1145-9

Les représentants titulaires et suppléants des employeurs et des salariés ainsi que les personnes

désignées en raison de leur compétence sont nommés au Conseil supérieur pour une durée de trois ans par arrêté du ministre chargé des droits des femmes.

Article D1145-10

Le mandat des membres du Conseil supérieur est renouvelable.
En cas de décès, de démission ou de perte de leur mandat, les membres sont remplacés pour la période restant à courir.

Article D1145-11

Un membre suppléant ne peut assister aux séances du Conseil supérieur ou de ses commissions qu'en cas d'absence du membre titulaire.

Article D1145-12

Les fonctions de membre du Conseil supérieur ne sont pas rémunérées.
Des frais de déplacement et de séjour peuvent être alloués aux membres du Conseil ainsi qu'aux personnes mentionnées à l'article D. 1145-17, dans les conditions fixées par arrêté conjoint du ministre chargé des droits des femmes et du ministre chargé du budget.

Sous-section 3 : Organisation et fonctionnement

Article D1145-13

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est placé auprès des ministres chargés des droits des femmes, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article D1145-14

Le Conseil supérieur élabore son règlement intérieur.

Article D1145-15

Le Conseil supérieur constitue en son sein une commission permanente qui prépare les travaux du conseil et qui peut être consultée, en cas d'urgence, en ses lieu et place.

La commission permanente est présidée par le président du Conseil supérieur ou son représentant et comprend :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Cinq membres du Conseil supérieur, choisis parmi les membres mentionnés aux 1° et 2° de l'article D. 1145-7 ;

2° Cinq membres du Conseil supérieur représentant les salariés, choisis parmi les membres mentionnés au 3° de ce même article ;

3° Cinq membres du Conseil supérieur représentant les employeurs, choisis parmi les membres mentionnés au 4° de ce même article ;

4° Cinq membres du Conseil supérieur, choisis parmi les personnalités désignées en raison de leur compétence mentionnées au 5° de ce même article ;

5° Le secrétaire général du conseil supérieur mentionné à l'article D. 1145-18.

Article D1145-16

Les membres de la commission permanente et leurs suppléants sont désignés pour trois ans, sur proposition du Conseil supérieur, par arrêté du ministre chargé des droits des femmes.

Article D1145-17

Le Conseil supérieur peut constituer des commissions spécialisées et des groupes de travail pour l'étude des questions relevant de sa compétence.
Les membres du Conseil supérieur représentant les employeurs et les salariés peuvent se faire assister d'un expert de leur choix dans ces formations.
Les commissions spécialisées et les groupes de travail peuvent s'adjoindre toute personne qualifiée dans les matières étudiées par eux.

Article D1145-18

Le conseil supérieur est assisté par un secrétaire général placé auprès du président, nommé pour trois ans par arrêté du ministre en charge des droits des femmes.

Le secrétaire général anime les travaux des groupes de travail et commissions du conseil. Il propose un programme de travail pour l'année à venir, soumis à l'approbation du conseil et rend compte au conseil des travaux de l'année écoulée. Il prépare le rapport annuel d'activité mentionné à l'article D. 1145-5.

Pour l'exercice de ses missions, le secrétaire général est assisté par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la direction générale de la cohésion sociale.

Article D1145-19

Le Conseil supérieur se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président ou à la

demande de la majorité de ses membres.

La commission permanente se réunit au moins deux fois par an dans les mêmes conditions.

L'ordre du jour du Conseil supérieur et celui de la commission permanente sont fixés par le président. Sauf cas d'urgence, l'ordre du jour est adressé aux intéressés quinze jours avant la date de la réunion.

Chapitre VI : Dispositions pénales

TITRE V : HARCÈLEMENTS

TITRE VI : CORRUPTION

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

TITRE II : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Formation du contrat de travail

Section 1 : Déclaration préalable à l'embauche

Sous-section 1 : Mentions obligatoires et portée de la déclaration

Article R1221-1

La déclaration préalable à l'embauche comporte les mentions suivantes :

1° Dénomination sociale ou nom et prénoms de l'employeur, code APE, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ainsi que le service de santé au travail dont l'employeur dépend s'il relève du régime général de sécurité sociale ;

2° Nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro national d'identification s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale ;

3° Date et heure d'embauche ;

4° Nature, durée du contrat ainsi que durée de la période d'essai éventuelle pour les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée dont le terme ou la durée minimale excède six mois ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Lorsqu'il s'agit de l'embauche d'un salarié agricole, les données nécessaires au calcul par les caisses de mutualité sociale agricole des cotisations dues pour l'emploi de salariés agricoles, à l'affiliation de ces mêmes salariés aux institutions mentionnées à l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime et à l'organisation de l'examen médical d'embauche prévu à l'article R. 717-14 du même code.

Article R1221-2

Au moyen de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur accomplit les déclarations et demandes suivantes :

1° L'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale, s'il s'agit d'un salarié non agricole, prévue à l'article R. 243-2 du code de la sécurité sociale ;

2° L'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie prévue à l'article R. 312-4 du code de la sécurité sociale ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à la caisse de mutualité sociale agricole prévue à l'article R. 722-34 du code rural et de la pêche maritime ;

3° L'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage prévue à l'article R. 5422-5 du présent code ;

4° La demande d'adhésion à un service de santé au travail, s'il s'agit d'un salarié non agricole, prévu à l'article L. 4622-7 du présent code ;

5° La demande d'examen médical d'embauche, prévu à l'article R. 4624-10 du présent code, ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à l'article R. 717-14 du code rural et de la pêche maritime ;

6° La déclaration destinée à l'affiliation des salariés agricoles aux institutions prévues à l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Sous-section 2 : Organisme destinataire

Article R1221-3

La déclaration préalable à l'embauche est adressée par l'employeur :

1° Soit à l'organisme de recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement devant employer le salarié ;

2° Soit, s'il s'agit d'un salarié relevant du régime de la protection sociale agricole, à la caisse de mutualité sociale agricole du lieu de travail de ce salarié.

Article R1221-4

La déclaration préalable à l'embauche est adressée au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Transmission

Article R1221-5

La déclaration préalable à l'embauche est effectuée par voie électronique.

A défaut d'utiliser la voie électronique, la déclaration est effectuée au moyen d'un formulaire fixé par arrêté des ministres chargés du travail et de la sécurité sociale, ainsi que, lorsque la déclaration concerne un salarié relevant du régime de protection sociale agricole, du ministre chargé de l'agriculture.

L'employeur adresse ce formulaire, signé par lui, à l'organisme mentionné à l'article R. 1221-3 par télécopie ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Lorsqu'il est transmis par télécopie, l'employeur conserve l'avis de réception émis par l'appareil et le document qu'il a transmis jusqu'à réception du document prévu à l'article R. 1221-7.

Lorsqu'il est transmis par lettre recommandée avec avis de réception, celle-ci est envoyée au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi. L'employeur conserve un double de la lettre et le récépissé postal jusqu'à réception du document prévu à l'article R. 1221-7.

L'indisponibilité de l'un des moyens de transmission mentionnés ci-dessus n'exonère pas l'employeur de son obligation de déclaration par l'un des autres moyens.

Article R1221-6

Lorsque la déclaration est effectuée par voie électronique par un employeur relevant du régime général de sécurité sociale préalablement inscrit à un service d'authentification, la formalité est réputée accomplie au moyen de la fourniture du numéro d'identification de l'établissement employeur, du numéro national d'identification du salarié s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale et s'il a déjà fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche dans un délai fixé par arrêté ainsi que des mentions prévues aux 3° et 4° de l'article R. 1221-1.

Sous-section 4 : Preuve de la déclaration préalable à l'embauche

Article R1221-7

L'organisme destinataire adresse à l'employeur un document accusant réception de la déclaration et mentionnant les informations enregistrées, dans les cinq jours ouvrables suivant celui de la réception du formulaire de déclaration.

A défaut de contestation par l'employeur des informations figurant sur ce document, dans le délai de deux jours ouvrables suivant la réception de celui-ci, le document constitue une preuve de la

déclaration.

Article R1221-8

L'employeur conserve l'avis de réception jusqu'à l'accomplissement de la déclaration prévue par l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale pour les salariés non agricoles et par l'article R. 741-2 du code rural et de la pêche maritime pour les salariés agricoles.

Sous-section 5 : Documents à remettre au salarié

Article R1221-9

Lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception.

Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.

Sous-section 6 : Contrôle et sanctions administratives

Article R1221-12

Sur toute demande des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7, l'employeur :

1° Présente l'avis de réception de la déclaration préalable à l'embauche s'il est encore tenu de le conserver en application de l'article R. 1221-8 ;

2° Communique, tant qu'il n'a pas reçu l'avis de réception, les éléments leur permettant de vérifier qu'il a bien procédé à la déclaration préalable à l'embauche du salarié.

Article R1221-13

La pénalité prévue à l'article L. 1221-11 en cas de non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche est recouvrée selon les modalités et dans les conditions fixées :

1° Dans les secteurs autres que le secteur agricole, à l'article R. 243-19 du code de la sécurité sociale ;

2° Dans le secteur agricole, à l'article L. 725-3 du code rural et de la pêche maritime.

Sous-section 7 : Obligations de l'organisme destinataire

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1221-14

L'organisme mentionné à l'article R. 1221-3 communique les renseignements portés sur la déclaration préalable à l'embauche à chaque administration, service, organisme ou institution concerné par l'une ou l'autre des déclarations ou demandes prévues à l'article R. 1221-2, selon leurs compétences respectives.

Ces destinataires finaux sont seuls compétents pour apprécier la validité des déclarations et informations transmises les concernant.

Article R1221-15

Les modalités de la transmission mentionnée à l'article R. 1221-14 sont fixées par voie de conventions passées :

1° Soit par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale avec :

a) Le ministre chargé du travail ;

b) Pôle emploi ;

c) La Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés ;

d) La Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ;

2° Soit par la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole avec :

a) Le ministre chargé du travail ;

b) Pôle emploi ;

c) Les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance mentionnées à l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Ces conventions prévoient les modalités de rémunération du service rendu par l'organisme ou la caisse mentionné à l'article R. 1221-3.

Article R1221-16

L'organisme mentionné à l'article R. 1221-3 conserve les données qui y sont portées pendant un délai de six mois suivant la date de leur réception pour les besoins des administrations, services, organismes ou institutions concernés.

Article R1221-17

L'organisme mentionné à l'article R. 1221-3 transmet à Pôle emploi les informations suivantes portées sur la déclaration préalable à l'embauche :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les éléments d'identification de l'employeur ;

2° Le numéro national d'identification du salarié ;

3° La date d'embauche du salarié, son sexe et sa date de naissance ;

4° La nature et la durée du contrat de travail ;

5° La durée de la période d'essai.

Article R1221-18

A partir des données de la déclaration préalable à l'embauche que lui transmet l'organisme mentionné à l'article R. 1221-3, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés vérifie que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) ou le numéro identifiant d'attente (NIA) du salarié porté sur ladite déclaration correspond aux données d'état civil qui figurent sur cette même déclaration.

En cas d'absence de numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques et de numéro identifiant d'attente ou en cas de numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou de numéro identifiant d'attente erroné dans la déclaration préalable à l'embauche, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés renvoie à l'organisme mentionné à l'article R. 1221-3 un bilan d'identification comprenant, lorsqu'elle a pu retrouver celui-ci, le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physique ou numéro identifiant d'attente à utiliser. L'organisme mentionné à l'article précité avise l'employeur de la disponibilité de ce bilan d'identification afin que, notamment, il rectifie ou complète les données transmises dans la déclaration sociale nominative.

Sous-section 8 : Obligation de dématérialisation

Article D1221-18

I. - Les employeurs dont le personnel relève du régime général de sécurité sociale, autres que les particuliers employant un salarié à leur service, qui ont accompli plus de 50 déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente sont tenus d'adresser ces déclarations par voie électronique. II. - Les employeurs dont le personnel relève du régime de protection sociale agricole qui ont accompli plus de 50 déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique.

Article D1221-19

La méconnaissance de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche dématérialisée entraîne l'application d'une pénalité égale, par salarié, à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Section 2 : Registre unique du personnel

Article D1221-23

Les indications complémentaires portées sur le registre unique du personnel pour chaque salarié, mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 1221-13, sont les suivantes :

1° La nationalité ;

2° La date de naissance ;

3° Le sexe ;

4° L'emploi ;

5° La qualification ;

6° Les dates d'entrée et de sortie de l'établissement ;

7° Lorsqu'une autorisation d'embauche ou de licenciement est requise, la date de cette autorisation ou, à défaut, la date de la demande d'autorisation ;

8° Pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre autorisant l'exercice d'une activité salariée, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;

9° Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, la mention « contrat à durée déterminée » ;

10° Pour les salariés temporaires, la mention « salarié temporaire » ainsi que le nom et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire ;

11° Pour les travailleurs mis à disposition par un groupement d'employeurs, la mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs » ainsi que la dénomination et l'adresse de ce dernier ;

12° Pour les salariés à temps partiel, la mention « salarié à temps partiel » ;

13° Pour les jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, la mention « apprenti » ou « contrat de professionnalisation ».

Article D1221-23-1

Pour chaque stagiaire mentionné au troisième alinéa de l'article L. 1221-13, les indications complémentaires, portées sur le registre unique du personnel ou pour les organismes ne disposant pas d'un registre unique du personnel dans tout autre document permettant de suivre les conventions de stage, sont les suivantes :

1° Les nom et prénoms du stagiaire ;

2° Les dates de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;

3° Les nom et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire.

Article D1221-24

Une copie des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers est annexée au registre unique du personnel et rendue accessible aux délégués du personnel et aux fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale. Elle est tenue à leur disposition soit dans l'établissement, soit sur chaque chantier ou lieu de travail distinct de l'établissement pour ceux des travailleurs étrangers qui y sont employés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1221-24-1

Une copie des déclarations de détachement mentionnées aux articles R. 1263-3, R. 1263-4 et R. 1263-6 est annexée au registre unique du personnel et rendue accessible aux délégués du personnel et aux fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale. Elle est tenue à leur disposition soit dans l'établissement, soit sur chaque chantier ou lieu de travail distinct de l'établissement pour ceux des travailleurs détachés qui y sont employés.

Article D1221-25

Les mentions relatives à des événements postérieurs à l'embauche du salarié, ou à l'arrivée du stagiaire sont portées sur le registre unique du personnel au moment où ceux-ci surviennent.

Article R1221-26

Les mentions portées sur le registre unique du personnel sont conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement.

Article D1221-27

Lorsque l'employeur recourt à un support de substitution pour la tenue du registre unique du personnel, les exigences des articles D. 8113-2 et D. 8113-3 sont applicables.
Dans ce cas, l'employeur adresse à l'inspection du travail l'avis des délégués du personnel prévu à l'article L. 2313-6.

Section 3 : Autres formalités

Sous-section 1 : Relevé mensuel des contrats de travail

Article D1221-28

Les dispositions de la présente sous-section sont applicables aux entreprises et établissements de cinquante salariés et plus.

Article D1221-29

Dans les huit premiers jours de chaque mois, l'employeur adresse à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) le relevé des contrats de travail conclus ou rompus au cours du mois précédent.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette disposition ne s'applique pas au contrat de travail à durée déterminée conclu pour une durée maximum d'un mois non renouvelable.

Article D1221-30

Le relevé mensuel des contrats de travail contient les mentions suivantes :
1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;
2° La nature de l'activité de l'entreprise ;
3° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi et qualification des salariés dont le contrat de travail a été conclu ou rompu ;
4° La date d'effet des contrats de travail ou de leur rupture avec, en cas de licenciement pour motif économique, l'indication de la nature de ce motif.

Article D1221-31

Sur demande expresse des services chargés du contrôle de l'emploi, l'employeur communique l'adresse des salariés dont le contrat de travail a été conclu ou rompu, mentionnés au 3° de l'article D. 1221-30.

Sous-section 2 : Autres déclarations préalables

Article R1221-32

La déclaration préalable prévue à l'article L. 1221-17 est accomplie par l'employeur.
Dans le cas prévu au 2° de ce même article, la déclaration est accomplie par le nouvel employeur, par lettre recommandée adressée à l'inspection du travail.
Le récépissé de la lettre est présenté par l'employeur sur demande de l'inspection du travail à la première visite de celle-ci.

Article R1221-33

La déclaration préalable précise :
1° Celui des cas prévus à l'article L. 1221-17 auquel elle répond ;
2° Le nom et l'adresse du déclarant ;
3° L'emplacement de l'établissement ;
4° La nature exacte des industries ou des commerces exercés.

Sous-section 3 : Informations en cas d'expatriation

Article R1221-34

En cas d'expatriation du salarié d'une durée supérieure à un mois, le document remis par l'employeur au salarié mentionne également :
1° La durée de l'expatriation ;
2° La devise servant au paiement de la rémunération ;
3° Les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;
4° Les conditions de rapatriement du salarié.
Est considéré comme expatrié, au sens du présent article, le salarié exerçant son activité professionnelle dans un ou plusieurs Etats autres que la France et dont le contrat de travail est soumis à la législation française.

Article R1221-35

La modification d'une ou plusieurs des informations mentionnées à l'article R. 1221-34 fait l'objet d'un document remis par l'employeur au salarié au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de cette modification.

Chapitre II : Exécution et modification du contrat de travail

Article D1222-1

Le délai d'un an pendant lequel l'employeur ne peut opposer la clause d'exclusivité prévue à l'article L. 1222-5 court à compter :
1° Soit de l'inscription du salarié au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ;
2° Soit de sa déclaration de début d'activité professionnelle agricole ou indépendante.

Chapitre III : Formation et exécution de certains types de contrats

Chapitre IV : Transfert du contrat de travail

Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

Section 1 : Protection de la grossesse et de la maternité

Sous-section 1 : Embauche, mutation et licenciement

Article R1225-1

Pour bénéficier de la protection de la grossesse et de la maternité, prévue aux articles L. 1225-1 et suivants, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.

Article R1225-2

En cas de licenciement, le certificat médical justifiant que la salariée est enceinte, prévu à l'article L. 1225-5, est adressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R1225-3

Pour l'application des dispositions du présent chapitre, les formalités sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec avis de réception.

Sous-section 2 : Changements temporaires d'affectation

Article R1225-4

Pour bénéficier de la garantie de rémunération prévue au troisième alinéa de l'article L. 1225-14 et lorsque les conditions de ce même article sont remplies, la salariée doit avoir occupé un poste de travail l'ayant exposée à l'un des risques suivants :

1° Agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ;

2° Produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérogènes et mutagènes ;

3° Benzène ;

4° Plomb métallique et ses composés ;

5° Virus de la rubéole ou toxoplasme ;

6° Travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals.

Sous-section 3 : Autorisations d'absence et congé de maternité.

Article D1225-4-1

La salariée avertit son employeur, en application du premier alinéa de l'article L. 1225-24, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 4 : Dispositions particulières à l'allaitement

Article R1225-5

L'heure prévue à l'article L. 1225-30 dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.
La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur.
A défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Article R1225-6

La période de trente minutes est réduite à vingt minutes lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement.

Article R1225-7

Les caractéristiques du local dédié à l'allaitement, prévu à l'article L. 1225-32, figurent aux articles R. 4152-13 et suivants.

Section 2 : Congé de paternité

Article D1225-8

Le congé de paternité est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.
Le congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :
1° L'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
2° Le décès de la mère. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28.

Section 3 : Congés d'adoption

Article R1225-9

Le congé d'adoption bénéficie au salarié qui s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1225-10

L'attestation justifiant l'arrivée d'un enfant, mentionnée à l'article L. 1225-39, est délivrée par le président du Conseil départemental.

Article R1225-11

Le salarié avertit son employeur, en application de l'article L. 1225-39, du premier alinéa de l'article L. 1225-42 et de l'article L. 1225-46, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Section 4 : Congé d'éducation des enfants

Sous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel

Article R1225-12

Pour l'application de l'article L. 1225-49 :

1° La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée ;

2° Le handicap grave de l'enfant est établi dès lors que ce handicap ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale.

Article R1225-13

Les informations et demandes motivées prévues aux articles L. 1225-50 à L. 1225-52 sont adressées à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Sous-section 2 : Congé de présence parentale

Article R1225-14

Au moins quinze jours avant le début du congé de présence parentale, le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il joint un certificat médical.

Article R1225-15

Pour l'application de l'article L. 1225-62, la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestées par un certificat médical.
Ce certificat précise la durée prévisible de traitement de l'enfant.

Article D1225-16

La période maximale pendant laquelle un salarié peut pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap bénéficier des jours de congé de présence parentale est fixée à trois ans.

Article D1225-17

Tous les six mois, la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié bénéficie du droit à congé de présence parentale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical, tel que prévu à l'article R. 1225-15 et qui est adressé à l'employeur.
En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, les conditions de prévenance de l'employeur prévues à l'article L. 1225-63 s'appliquent.

Sous-section 3 : Démission pour élever un enfant

Article R1225-18

Le salarié informe son employeur de sa démission, en application de l'article L. 1225-66, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
Il adresse à l'employeur sa demande de réembauche, en application de l'article L. 1225-67, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Article R1225-19

Les propositions d'embauche par priorité faites par l'employeur conformément à l'article L. 1225-67 sont adressées au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.
Le refus par le salarié de ces propositions est adressé à l'employeur dans la même forme.

Chapitre VI : Maladie, accident et inaptitude médicale

Section 1 : Absences pour maladie ou accident

Article D1226-1

L'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 est calculée selon les modalités suivantes :
1° Pendant les trente premiers jours,90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Article D1226-2

Les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise à l'article L. 1226-1, sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Article D1226-3

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence.

Article D1226-4

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en application des articles D. 1226-1 et D. 1226-2.

Article D1226-5

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Article D1226-6

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

Article D1226-7

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'établissement.
Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

Article D1226-8

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence.

Section 2 : Accident du travail ou maladie professionnelle

Article R1226-9

La transformation d'un poste réalisée en application de l'article L. 1226-10 peut donner lieu à attribution de l'aide financière prévue à l'article L. 5213-10.

Chapitre VII : Dispositions pénales

Article R1227-1

Le fait de ne pas procéder à la déclaration préalable à l'embauche, prévue à l'article L. 1221-10, dans les conditions déterminées aux articles R. 1221-1 à R. 1221-6, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R1227-2

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait :

1° De contrevenir aux dispositions de l'article R. 1221-9 relatives à la remise d'une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception au salarié ou, à défaut, de ne pas délivrer au salarié de contrat écrit accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration préalable d'embauche ;

2° De ne pas présenter à toute réquisition des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 l'avis de réception prévu par l'article R. 1221-7 s'il est encore tenu de le conserver en application de l'article R. 1221-8 ou, tant qu'il n'a pas reçu cet avis, de ne pas leur communiquer les éléments leur permettant de vérifier qu'il a procédé à la déclaration préalable à l'embauche du salarié, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 1221-12.

Article R1227-3

Le fait de ne pas informer le service public de l'emploi d'une embauche ou de la rupture d'un contrat de travail, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1221-16 et de l'arrêté pris pour son application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R1227-4

Le fait de ne pas fournir les renseignements prévus aux articles D. 1221-30 et D. 1221-31, relatifs au relevé mensuel des contrats de travail, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R1227-5

Est puni des amendes prévues pour les contraventions de la cinquième classe le fait de méconnaître les dispositions :

1° Des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ainsi que celles des articles R. 1225-1, R. 1225-3, R. 1225-4, R. 1225-11, relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ;

2° Des articles L. 1225-35 et L. 1225-36, relatives au congé de paternité ;

3° Des articles L. 1225-37 à L. 1225-45, relatives au congé d'adoption ;

4° Des articles L. 1225-47 à L. 1225-52 et L. 1225-55, relatives au congé parental et au passage à temps partiel pour l'éducation d'un enfant ;

5° Des articles L. 1225-66 et L. 1225-67, relatives à la démission pour élever un enfant.

La récidive de la contravention prévue au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R1227-6

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1225-29 à L. 1225-33, relatives à l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal ainsi qu'à l'allaitement, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

La récidive de la contravention prévue au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de la récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions.

Article R1227-7

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait de méconnaître les dispositions :

1° Des articles L. 1221-13 , L. 1221-15 et L. 1221-15-1,D. 1221-23 à R. 1221-26, relatives au registre unique du personnel ;

2° Des articles L. 1221-17 et R. 1221-32 à R. 1221-33, relatives aux autres cas de déclaration préalable.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre des dispositions de cet article.

TITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R1231-1

Lorsque les délais prévus par les dispositions légales du présent titre expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Chapitre II : Licenciement pour motif personnel

Section 1 : Entretien préalable

Article R1232-1

La lettre de convocation prévue à l'article L. 1232-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.
Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.
Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

Article R1232-2

Le salarié qui souhaite se faire assister, lors de l'entretien préalable à son licenciement, par un conseiller du salarié communique à celui-ci la date, l'heure et le lieu de l'entretien.
Le salarié informe l'employeur de sa démarche.

Article R1232-3

Le conseiller du salarié confirme au salarié sa venue ou lui fait connaître immédiatement et par tous moyens qu'il ne peut se rendre à l'entretien.

Section 2 : Conseiller du salarié

Article D1232-4

La liste des conseillers du salarié est préparée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national siégeant à la Commission nationale de la négociation collective, dont les observations sont présentées dans le délai d'un mois.

Les conseillers du salarié sont choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

Ils exercent leurs fonctions à titre gratuit.

Article D1232-5

La liste des conseillers du salarié est arrêtée dans chaque département par le préfet et publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture.
Elle est tenue à la disposition des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie.

Article D1232-6

La liste des conseillers du salarié est révisée tous les trois ans.
Elle peut être complétée à tout moment si nécessaire.

Article D1232-7

Les frais de déplacement et de séjour hors de leur résidence supportés par les médiateurs, les experts et les personnes qualifiées, pour l'accomplissement de leur mission, leur sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

Article D1232-8

Le conseiller du salarié qui a réalisé au moins quatre interventions au cours de l'année civile peut bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et du travail.

Article D1232-9

L'employeur est remboursé mensuellement par l'Etat des salaires maintenus en application des dispositions de l'article L. 1232-9 ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales

correspondant qui lui incombent.
Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'Etat et l'employeur. Cette répartition est réalisée proportionnellement au temps passé par le conseiller du salarié respectivement au sein de son entreprise et dans l'exercice de sa fonction d'assistance.
Ce remboursement est réalisé au vu d'une demande établie par l'employeur et contresignée par le conseiller du salarié mentionnant l'ensemble des absences de l'entreprise ayant donné lieu à maintien de la rémunération ainsi que les autres éléments nécessaires au calcul des sommes dues. Cette demande de remboursement est accompagnée d'une copie du bulletin de paie correspondant ainsi que des attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance.
En cas d'employeurs multiples, il est produit autant de demandes de remboursement qu'il y a d'employeurs ayant maintenu des salaires.

Article D1232-10

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 1232-9, le conseiller du salarié rémunéré uniquement à la commission est indemnisé directement dans les conditions prévues par le présent article.
Pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice des fonctions de conseiller, le conseiller du salarié rémunéré uniquement à la commission perçoit une indemnité horaire égale à 1 / 1 900 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente.
A cet effet, l'intéressé produit copie de sa déclaration d'impôts ainsi qu'une attestation de revenus délivrée par le ou les employeurs.

Article D1232-11

Le salarié qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement, à l'exception des salariés mentionnés à l'article D. 1232-10, a droit à ce que les heures passées à l'exercice des fonctions de conseiller du salarié entre 8 heures et 18 heures soient considérées, en tout ou partie, comme des heures de travail et payées comme telles par l'employeur.
Ce dernier est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 1232-9.

Article D1232-12

Le conseiller du salarié peut être radié de la liste par le préfet, dans les conditions prévues à l'article L. 1232-13.

Chapitre III : Licenciement pour motif économique

Section 1 : Dispositions communes

Article R1233-1

Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur, en application des articles L. 1233-17 et L. 1233-43, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

L'employeur fait connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements, en application de l'article L. 1233-5, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans les dix jours suivant la présentation ou de la remise de la lettre du salarié.

Ces délais ne sont pas des délais francs. Ils expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.

Section 2 : Licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours

Article D1233-3

En cas de licenciement pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur informe par écrit le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des licenciements prononcés dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

L'employeur précise :

1° Son nom et son adresse ;

2° La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

3° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés ;

4° La date de la notification des licenciements aux salariés concernés.

Section 3 : Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours

Sous-section 1 : Information-consultation

Article R1233-3-1

Lorsque l'expert du comité d'entreprise est saisi, l'absence de remise du rapport mentionné à l'article L. 1233-35 ne peut avoir pour effet de reporter le délai prévu à l'article L. 1233-30.

Sous-section 2 : Autorité administrative compétente

Article R*1233-3-4

L'autorité administrative mentionnée aux articles L. 1233-39, L. 1233-46, L. 1233-48 à L. 1233-50, L. 1233-53 et L. 1233-56 à L. 1233-57-8 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence,

de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève l'établissement en cause.

Article R1233-3-5

Lorsque le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'employeur informe le directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L. 1233-24-1. L'employeur notifie à ce directeur son projet de licenciement en application de l'article L. 1233-46. En application de l'article L. 1233-57-8, ce directeur saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi.

Le ministre chargé de l'emploi désigne le directeur régional compétent. La décision de désignation du ministre est communiquée à l'entreprise dans les dix jours à compter de la réception de l'information ou de la notification par l'employeur du projet. A défaut de décision expresse, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que les organisations syndicales représentatives.

Sous-section 3 : Information de l'autorité administrative

Article D1233-4

La notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46 est adressée par la voie dématérialisée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Outre les renseignements prévus au troisième alinéa de l'article L. 1233-46, la notification précise :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;

2° La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

3° Le nombre des licenciements envisagés ;

4° Le cas échéant, les modifications qu'il y a lieu d'apporter aux informations déjà transmises en application de l'article L. 1233-31 ;

5° En cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise, mention de cette décision ;

6° Le cas échéant, la signature d'un accord collectif en application des articles L. 1233-21 et L.

1233-24-1. Une copie de cet accord est alors jointe à la notification.

Article D1233-5

Les informations et documents destinés aux représentants du personnel prévus à l'article L. 1233-48 sont adressés par la voie dématérialisée simultanément au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les informations et documents destinés au comité central d'entreprise, en application de l'article L. 1233-51, sont adressés par la voie dématérialisée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège.

Article R1233-6

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur communique au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi les modifications qui ont pu être apportées aux mesures prévues à l'article L. 1233-32 ainsi qu'au calendrier de leur mise en œuvre.

Article R1233-7

En cas de procédure de sauvegarde, l'employeur ou l'administrateur transmet une copie du jugement mentionné à l'article L. 626-11 du code de commerce au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur transmet une copie du jugement de redressement ou de liquidation judiciaire au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R1233-9

Lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni comité d'entreprise ni délégués du personnel, les informations mentionnées à l'article L. 1233-31, le plan de sauvegarde de l'emploi et les renseignements prévus au 1° de l'article R. 1233-6 sont adressés par la voie dématérialisée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en même temps que la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46.

Article D1233-10

En cas d'absence de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues aux articles L. 2314-5 et L. 2324-8, l'employeur joint à la notification du projet de licenciement le procès-verbal de carence établi conformément à ces articles et l'adresse par la voie dématérialisée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 4 : Intervention de l'autorité administrative

Article D1233-11

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse les pièces suivantes à l'employeur :

1° L'avis écrit mentionné à l'article L. 1233-56, en cas de licenciement de dix salariés ou plus sur une même période de trente jours ;

2° Les propositions et les observations prévues aux articles L. 1233-57 et L. 1233-57-6 lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré.

Article D1233-12

La demande mentionnée à l'article L. 1233-57-5 est adressée par le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, ou, en cas de négociation d'un accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 par les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent en application des articles R. 1233-3-4 et R. 1233-3-5, par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

La demande est motivée. Elle précise les éléments demandés et leur pertinence.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce après instruction dans un délai de cinq jours à compter de la réception de la demande.

S'il décide de faire droit à la demande, le directeur régional adresse une injonction à l'employeur par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Il adresse simultanément une copie de cette injonction à l'auteur de la demande, au comité d'entreprise et aux organisations syndicales représentatives en cas de négociation d'un accord mentionné à l'article L. 1233-24-1.

Sous-section 5 : Procédure de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi

Article D1233-14

La demande de validation de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou d'homologation du document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4 est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par la voie

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

dématérialisée.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, la demande est envoyée par voie dématérialisée au plus tard le lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise mentionnée aux II et III de l'article L. 1233-58.

Article D1233-14-1

Le délai prévu à l'article L. 1233-57-4 court à compter de la réception par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du dossier complet.

Le dossier est complet lorsqu'il comprend les informations permettant de vérifier le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement et, lorsqu'un accord est conclu en application de l'article L. 1233-24-1, les informations relatives à la représentativité des organisations syndicales signataires.

Lorsque le dossier est complet, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en informe, sans délai et par tout moyen permettant de donner date certaine, l'employeur, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que les organisations syndicales représentatives en cas d'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1.

Lorsque la demande porte sur un accord partiel et sur un document unilatéral mentionnés à l'article L. 1233-57-3, les délais mentionnés à l'article L. 1233-57-4 sont de quinze jours pour l'accord et de vingt et un jours pour le document unilatéral.

Lorsqu'un accord collectif a été conclu en application de l'article L. 1233-24-1, il est déposé dans les conditions définies à l'article L. 2231-6.

Article D1233-14-2

La décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi visée à l'article L. 1233-57-4 est adressée par tout moyen permettant de conférer une date certaine à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsqu'un accord collectif a été conclu en application de l'article L. 1233-24-1, aux organisations syndicales représentatives signataires.

L'envoi de la décision de l'administration s'effectue au plus tard le dernier jour du délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4.

Article D1233-14-3

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, le comité d'entreprise est consulté préalablement à la nouvelle demande sur l'accord collectif ou le document unilatéral après que les modifications nécessaires ont été apportées.

Le projet modifié et l'avis du comité d'entreprise sont transmis à l'administration par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

Article D1233-14-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-63, dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues aux articles L. 1233-65 ou L. 1233-71. Dans un délai d'un mois après cette date, il est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent par voie dématérialisée.

Section 5 : Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement

Sous-section 1 : Congé de reclassement

Paragraphe 1 : Proposition du congé de reclassement

Article R1233-17

L'employeur informe et consulte le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement lors des réunions prévues aux articles L. 1233-8, en cas de licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, et L. 1233-28, en cas de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

Article R1233-18

Lorsque l'employeur établit un plan de sauvegarde de l'emploi, les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement sont fixées dans ce plan.
Lorsqu'il n'est pas tenu d'établir ce plan, l'employeur adresse aux représentants du personnel un document précisant les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement, avec les renseignements prévus aux articles L. 1233-10, en cas de licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, L. 1233-31 et L. 1233-32, en cas de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

Article R1233-19

Lors de l'entretien préalable prévu à l'article L. 1233-11, en cas de licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur informe le salarié des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.
Lorsque l'employeur n'est pas tenu de convoquer les salariés à cet entretien, en cas de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, il les informe, à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

Article R1233-20

Dans la lettre de notification du licenciement prévue aux articles L. 1233-15, en cas de licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, et L. 1233-39, en cas de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur propose au salarié le bénéfice du congé de reclassement.

Article R1233-21

Le salarié dispose d'un délai de huit jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour informer l'employeur qu'il accepte le bénéfice du congé de reclassement.
L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à un refus.

Paragraphe 2 : Mise en œuvre du congé de reclassement

Article R1233-22

En cas d'acceptation par le salarié du bénéfice du congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse prévu à l'article R. 1233-21.

Article R1233-23

Le congé de reclassement permet au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à favoriser son reclassement professionnel.
Pendant ce congé, le salarié peut également faire valider les acquis de son expérience ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

Article R1233-24

La cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi assure :
1° Une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi ;
2° Un suivi individualisé et régulier du salarié ;
3° Les opérations de prospection et de placement de nature à assurer le reclassement du salarié.

Article R1233-25

Les prestations proposées par la cellule d'accompagnement sont accomplies soit par un prestataire choisi par l'employeur, soit par des salariés de l'entreprise désignés par l'employeur.

Article R1233-26

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La cellule d'accompagnement doit disposer des moyens nécessaires pour lui permettre de remplir sa mission.
Un ou plusieurs salariés peuvent lui apporter leur concours, après accord de l'employeur.

Article R1233-27

Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est accompli par la cellule d'accompagnement. Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.
A l'issue de cet entretien, la cellule d'accompagnement remet à l'employeur et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.
Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, la cellule d'accompagnement informe le salarié qu'il peut bénéficier du bilan de compétences prévu par l'article L. 1233-71 et réalisé selon les modalités prévues par les articles R. 1233-35 et R. 6322-35. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement et prévoit, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. Lorsque sont proposées de telles actions, l'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences communique à la cellule d'accompagnement les informations relatives à leur nature, à leur durée et à leur mise en œuvre. Au vu de ces informations, la cellule établit le document prévu au deuxième alinéa.

Article R1233-28

Au vu du document remis par la cellule d'accompagnement à l'employeur et au salarié, conformément au deuxième alinéa de l'article R. 1233-27, l'employeur précise dans un document :
1° Le terme du congé de reclassement ;
2° Les prestations de la cellule d'accompagnement dont il peut bénéficier ;
3° Selon les cas, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de son expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions ;
4° L'obligation de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par la cellule d'accompagnement ;
5° La rémunération versée pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ;
6° Les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé définies aux articles R. 1233-34 et R. 1233-36.

Article R1233-29

Le document prévu à l'article R. 1233-28 est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.
Chaque exemplaire est revêtu de la signature du salarié et de l'employeur préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1233-30

Le salarié dispose d'un délai de huit jours pour signer le document prévu à l'article R. 1233-28 à compter de la date de sa présentation.
Si, à l'issue de ce délai, le document n'a pas été signé, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension du préavis.

Article R1233-31

L'employeur fixe la durée du congé de reclassement entre quatre et douze mois. La durée fixée peut être inférieure à quatre mois sous réserve de l'accord exprès du salarié.
Lorsque le salarié suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de douze mois.

Article R1233-32

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur.

Le montant de cette rémunération est au moins égal à 65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9 au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.

Il ne peut être inférieur à un salaire mensuel égal à 85 % du produit du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-2 par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Il ne peut non plus être inférieur à 85 % du montant de la garantie de rémunération versée par l'employeur en application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Chaque mois, l'employeur remet au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de cette rémunération.

Article R1233-33

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié suit les actions définies dans le document prévu à l'article R. 1233-28 et participe aux actions organisées par la cellule d'accompagnement.

Article R1233-34

Lorsque le salarié s'abstient, sans motif légitime, de suivre les actions mentionnées à l'article R. 1233-33 ou de se présenter aux entretiens auxquels il a été convoqué par la cellule d'accompagnement, l'employeur lui notifie, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, une mise en demeure de suivre les actions prévues ou de donner suite aux

convocations qui lui ont été adressées.
L'employeur précise dans ce courrier que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai fixé par celle-ci, le congé de reclassement sera rompu.
Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'employeur lui notifie la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.
Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension du préavis.

Article R1233-35

Le bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'un congé de reclassement est réalisé après la conclusion d'une convention tripartite dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants.
Le modèle de cette convention est défini par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Article R1233-36

Si le salarié retrouve un emploi pendant son congé de reclassement, il en informe l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Il précise la date à laquelle prend effet son embauche.
Cette lettre est adressée à l'employeur avant l'embauche.
La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement et, si le préavis est suspendu, le terme de sa suspension.

Sous-section 2 : Revitalisation des bassins d'emploi

Paragraphe 1 : Revitalisation par les entreprises soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement

Article D1233-37

Le préfet conclut la convention prévue à l'article L. 1233-85 et assure le suivi et l'évaluation des actions prévues aux articles L. 1233-84 et L. 1233-87.

Article D1233-38

Lorsqu'une entreprise mentionnée à l'article L. 1233-71 procède à un licenciement collectif, le ou les préfets dans le ou les départements du ou des bassins d'emploi concernés lui indiquent, dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision administrative de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4, après avoir recueilli ses observations, si elle est soumise à l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi instituée à l'article L. 1233-84.

A cet effet, ils apprécient si ce licenciement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi concernés en tenant notamment compte du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage et des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi et des effets du licenciement sur les autres entreprises de ce ou ces bassins d'emploi.

Ils peuvent également demander à l'entreprise de réaliser, dès la notification du projet prévu à l'article L. 1233-46, une étude d'impact social et territorial qui doit leur être adressée au plus tard avant la fin du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

Article D1233-39

L'entreprise informe dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision prévue à l'article D. 1233-38, le ou les préfets dans le ou les départements concernés si elle entend satisfaire à cette obligation par la voie d'une convention signée avec l'Etat ou par celle d'un accord collectif.
Dans ce dernier cas, l'entreprise leur transmet également la copie de cet accord, son récépissé de dépôt et l'ensemble des informations, notamment financières, permettant d'évaluer la portée des engagements y figurant.
Lorsque le siège de l'entreprise n'est pas situé dans le ou les bassins d'emploi concernés, elle désigne, en outre, une personne chargée de la représenter devant le ou les préfets dans le ou les départements.

Article D1233-40

La convention mentionnée à l'article L. 1233-85 comporte notamment :
1° Les limites géographiques du ou des bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif et concernés par les mesures qu'elle prévoit ;
2° Les mesures permettant la création d'activités, le développement des emplois et l'atténuation des effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi concernés, ainsi que, pour chacune d'entre elles, les modalités et les échéances de mise en œuvre et le budget prévisionnel et, le cas échéant, le ou les noms et raisons sociales des organismes, établissements ou sociétés chargés pour le compte de l'entreprise de les mettre en œuvre et les financements qui leur sont affectés ;
3° La durée d'application de la convention qui ne peut dépasser trois ans, sauf circonstances particulières ;
4° Le montant de la contribution de l'entreprise par emploi supprimé et le nombre d'emplois supprimés au sens de l'article D. 1233-43 ;
5° Les modalités de suivi et d'évaluation des mesures mises en œuvre.

Article D1233-41

Les mesures engagées avant la signature de la convention peuvent être prises en compte dans le cadre de cette dernière lorsqu'elles contribuent à la création d'activités, au développement des emplois et permettent d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les mesures envisagées sous la forme de l'octroi d'un prêt aux mêmes fins sont valorisées à hauteur d'un coût prévisionnel tenant compte du coût de gestion du prêt, du coût du risque et du coût de l'accès au financement. Cette valorisation ne peut dépasser 30 % des sommes engagées.

Les mesures envisagées au même titre sous la forme de la cession d'un bien immobilier sont valorisées à hauteur de la différence entre la valeur de marché du bien, déterminée après avis du directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques, et sa valeur de cession.

Article D1233-42

Pour le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de revitalisation des bassins d'emploi, il est institué un comité présidé par le ou les préfets dans le ou les départements concernés, associant l'entreprise, les collectivités territoriales intéressées, les organismes consulaires et les partenaires sociaux membres de la ou des commissions paritaires interprofessionnelles régionales concernées.

Le comité se réunit au moins une fois par an, sur la base du bilan, provisoire ou définitif, transmis préalablement par l'entreprise au ou aux préfets et justifiant de la mise en œuvre de son obligation.

Le bilan définitif évalue notamment l'impact sur l'emploi des mesures mises en œuvre et comprend les éléments permettant de justifier le montant de la contribution de l'entreprise aux actions prévues.

Article D1233-43

Pour le calcul de la contribution instituée à l'article L. 1233-84, le nombre d'emplois supprimés est égal au nombre de salariés licenciés figurant sur la liste mentionnée à l'article L. 1233-47, duquel est déduit le nombre de salariés dont le reclassement, dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient, est acquis sur le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif, à l'issue de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue aux articles L. 1233-8 et L. 1233-9, en cas de licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, et L. 1233-28 à L. 1233-30, en cas de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

Lorsque le ou les préfets dans le ou les départements concernés estiment, après avoir recueilli l'avis du comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises compétent ou du comité interministériel de restructuration industrielle, que l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de la contribution instituée à l'article L. 1233-84, ils peuvent en diminuer le montant.

Article D1233-44

En l'absence de convention signée dans le délai prévu à l'article L. 1233-85 ou d'accord collectif de travail en tenant lieu, le préfet du département où est situé l'établissement qui procède au licenciement établit un titre de perception pour la contribution prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1233-87.

Le préfet transmet ce titre au directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques qui en assure le recouvrement.

Paragraphe 2 : Revitalisation par les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1233-45

Lorsqu'une entreprise mentionnée à l'article L. 1233-87procède à un licenciement collectif, le ou les préfets dans le ou les départements du ou des bassins d'emploi concernés apprécient si ce licenciement affecte, par son ampleur, l'équilibre de ce ou ces bassins d'emploi en tenant notamment compte du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage et des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi et des effets du licenciement sur les autres entreprises de ce ou ces bassins d'emploi et le lui indiquent.
Dans ce cas, l'entreprise désigne, lorsque son siège n'est pas situé dans le ou les bassins d'emploi concernés, une personne chargée de la représenter devant le ou les préfets.

Article D1233-46

Le ou les préfets, dans un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 1233-46, et dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles L. 1233-87 et L. 1233-88, définissent les actions mises en œuvre pour permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Article D1233-47

Une convention conclue entre le ou les préfets du ou des départements intéressés et l'entreprise détermine les modalités de la participation, le cas échéant, de celle-ci aux actions mise en œuvre.
Le volume de cette participation est pris en compte pour l'attribution des aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle prévues à l'article L. 5123-1.

Article D1233-48

Au plus tard trois ans après la notification des licenciements prévue à l'article L. 1233-46, le ou les préfets réunissent le comité de suivi dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article D. 1233-42.

Chapitre IV : Conséquences du licenciement

Section 1 : Indemnité de licenciement

Article R1234-1

L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis

au-delà des années pleines.

Article R1234-2

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Article R1234-4

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article R1234-5

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Section 2 : Documents remis par l'employeur

Sous-section 1 : Certificat de travail

Article D1234-6

Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

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

2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

3° Abrogé ;

4° Abrogé.

Sous-section 2 : Reçu pour solde de tout compte

Article D1234-7

Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.

Article D1234-8

Le reçu pour solde de tout compte est dénoncé par lettre recommandée.

Sous-section 3 : Attestation d'assurance chômage

Article R1234-9

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.

Les employeurs de dix salariés et plus effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi. (1)

L'effectif des salariés est celui de l'établissement au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail. Pour les établissements créés en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de leur création. (1)

Article R1234-10

Un modèle d'attestation est établi par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage .

Article R1234-11

Les entreprises de travail temporaire, pour leurs salariés titulaires d'un contrat de mission, et les associations intermédiaires, pour leurs salariés embauchés en contrat de travail à durée déterminée en vue d'être mis à disposition, peuvent ne remettre les attestations et justifications mentionnées à l'article R. 1234-9 que sur demande du salarié, à la condition que le contrat de travail mentionne le droit pour le salarié d'obtenir sans délai ces documents dès le jour d'expiration du contrat.

Article R1234-12

Pour les entreprises de travail temporaire, les relevés mensuels des contrats de mission, prévus à l'article L. 1251-46, tiennent lieu d'attestation pour leurs salariés qui en sont titulaires, sous réserve de la production, par leur employeur, des informations complémentaires figurant dans le modèle d'attestation prévu à l'article R. 1234-10.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre V : Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement

Section 1 : Remboursement des allocations de chômage

Article R1235-1

Lorsque le jugement ordonnant d'office le remboursement par l'employeur fautif de tout ou partie des allocations de chômage, prévu à l'article L. 1235-4, est exécutoire, Pôle emploi, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage prévu à l'article L. 5427-1 peut poursuivre leur recouvrement devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur. Tout autre juge se déclare d'office incompétent.

Lorsque le licenciement est jugé comme ne résultant pas d'une faute grave ou lourde, une copie du jugement est transmise à Pôle emploi, dans les conditions prévues à l'article R. 1235-2.

Article R1235-2

Lorsqu'un conseil de prud'hommes a ordonné d'office le remboursement des allocations de chômage, le greffier du conseil de prud'hommes, à l'expiration du délai d'appel, adresse à Pôle emploi une copie certifiée conforme du jugement en précisant si ce dernier a fait ou non l'objet d'un appel.

La copie certifiée conforme du jugement est adressée par lettre simple à la direction générale de cet établissement.

Lorsque le remboursement des allocations de chômage a été ordonné d'office par une cour d'appel, le greffier de cette juridiction adresse à Pôle emploi, selon les formes prévues au deuxième alinéa, une copie certifiée conforme de l'arrêt.

Article R1235-4

La demande en recouvrement est formée par simple requête remise ou adressée au greffe.

Elle indique la dénomination et l'adresse de Pôle emploi, et la dénomination, la forme et le siège social de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage pour le compte duquel cette dernière agit. Elle indique également la dénomination, la forme et le siège social de l'employeur si ce dernier est une personne morale, ainsi que l'organe qui le représente légalement. Si l'employeur est une personne physique, elle indique ses noms, prénoms, profession et adresse.

Elle précise le montant des allocations dont le remboursement a été ordonné.

La copie certifiée conforme de la décision et un relevé de compte individuel de l'allocataire sont joints à la demande.

Article R1235-5

Au vu des documents produits à l'appui de la demande en recouvrement, le juge rend une ordonnance portant injonction de payer. La requête et l'ordonnance sont conservées au greffe, à titre de minute.
Les documents produits sont provisoirement conservés au greffe.

Article R1235-6

Une copie certifiée conforme de la requête et de l'ordonnance est notifiée à l'employeur par le greffier, par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R1235-7

L'employeur peut s'opposer à l'ordonnance portant injonction de payer, en formant opposition devant le tribunal d'instance qui a rendu l'ordonnance.
L'opposition est formée dans le mois qui suit la notification de l'ordonnance.
Toutefois, si la notification n'a pas été adressée, l'opposition est recevable jusqu'à l'expiration du délai d'un mois suivant le premier acte signifié à personne ou, à défaut, suivant la première mesure d'exécution ayant pour effet de rendre indisponibles en tout ou partie les biens de l'employeur.

Article R1235-8

A peine de nullité, la notification de l'ordonnance informe l'employeur qu'il doit payer à l'institution le montant des allocations versées, sauf à former opposition s'il a à faire valoir des moyens de défense.
Sous la même sanction, la notification de l'ordonnance :
1° Indique le délai dans lequel l'opposition doit être formée, le tribunal devant lequel elle doit être portée et les formes selon lesquelles elle doit être faite ;
2° Avertit l'employeur qu'il peut prendre connaissance au greffe des documents produits par l'institution , et qu'à défaut d'opposition dans le délai indiqué il ne peut plus contester la créance et peut être contraint de la payer par toutes voies de droit.

Article R1235-9

L'opposition est formée au greffe soit par déclaration contre récépissé, soit par lettre recommandée.

Article R1235-10

Le greffier convoque l'employeur et l'institution par lettre recommandée avec avis de réception quinze jours au moins avant la date de l'audience.

Article R1235-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si aucune des parties ne se présente, le tribunal d'instance constate l'extinction de l'instance. Celle-ci rend non avenue l'ordonnance portant injonction de payer.

Article R1235-12

Le tribunal d'instance statue sur l'opposition quel que soit le montant des allocations dont le remboursement a été réclamé. Le jugement du tribunal se substitue à l'ordonnance portant injonction de payer.
Le tribunal statue à charge d'appel lorsque le montant de la demande excède le taux de sa compétence en dernier ressort.

Article R1235-13

Si, dans son opposition, l'employeur prétend que le remboursement des indemnités de chômage a été ordonné dans un cas où cette mesure est exclue par la loi, le tribunal d'instance renvoie l'affaire à la juridiction qui a statué aux fins d'une rétractation éventuelle du jugement sur ce point.

La rétractation ne peut en aucun cas remettre en question la chose jugée entre l'employeur et le travailleur licencié, ni l'appréciation portée par la juridiction sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

Le greffier du tribunal d'instance transmet aussitôt le dossier de l'affaire à cette juridiction.
Le greffier de la juridiction qui a statué convoque Pôle emploi et l'employeur, selon le cas, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes ou devant la chambre sociale de la cour d'appel, quinze jours au moins à l'avance, par lettre recommandée avec avis de réception.

La juridiction qui a statué se prononce sur l'ensemble du litige résultant de l'opposition et est habilitée à liquider la somme due par l'employeur à Pôle emploi.

La décision prononcée sur la demande de rétractation est mentionnée sur la minute et sur les expéditions du jugement.

L'auteur d'une demande dilatoire ou abusive de rétractation peut être condamné à une amende civile de 15 euros à 1 500 euros.

Article R1235-14

En l'absence d'opposition dans le mois qui suit la notification de l'ordonnance portant injonction de payer, quelles que soient les modalités de la notification, ou en cas de désistement de l'employeur qui a formé opposition, l'institution peut demander l'apposition sur l'ordonnance de la formule exécutoire.
L'ordonnance produit tous les effets d'un jugement contradictoire. Elle n'est pas susceptible d'appel.

Article R1235-15

La demande tendant à l'apposition de la formule exécutoire est formée au greffe soit par déclaration,

soit par lettre simple.

Article R1235-16

Les documents produits par l'institution et conservés provisoirement au greffe lui sont restitués sur sa demande dès l'opposition ou au moment où l'ordonnance est revêtue de la formule exécutoire.

Article R1235-17

En cas de pourvoi en cassation dirigé contre une décision qui a condamné un employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en application des dispositions de l'article L. 1235-3, la cassation du chef de la décision qui emporte condamnation au profit du salarié atteint le chef de la décision qui ordonne d'office le remboursement des indemnités de chômage.

Section 2 : Actions en justice des organisations syndicales en cas de licenciement économique

Article D1235-18

Lorsqu'une organisation syndicale a l'intention d'exercer une action en justice en faveur d'un salarié, en application de l'article L. 1235-8, elle l'en avertit par lettre recommandée avec avis de réception.
Si le salarié ne s'y est pas opposé, l'organisation syndicale avertit l'employeur dans les mêmes formes de son intention d'agir en justice.

Article D1235-19

La lettre recommandée avec avis de réception adressée au salarié indique la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative.
Elle mentionne en outre :
1° Que l'action est conduite par l'organisation syndicale qui pourra exercer elle-même les voies de recours contre le jugement ;
2° Que le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action ;
3° Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Article D1235-20

Passé le délai prévu au 3° de l'article D. 1235-19, l'acceptation tacite du salarié est réputée acquise.

Section 3 : Indemnité forfaitaire en cas d'accord de conciliation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1235-21

Le barème mentionné à l'article L. 1235-1 est déterminé comme suit :

deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ;

quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ;

huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de quinze ans ;

dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et vingt-cinq ans ;

quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans.

Chapitre VI : Rupture de certains types de contrats

Chapitre VII : Autres cas de rupture

Section 1 : Retraite

Article D1237-1

Le taux de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article L. 1237-9 est au moins égal à :
1° Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
2° Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
3° Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
4° Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Article D1237-2

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois.
Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Article D1237-2-1

Le délai mentionné au septième alinéa de l'article L. 1237-5 est fixé à trois mois avant l'anniversaire du salarié.
Le délai mentionné au huitième alinéa du même article est fixé à un mois à compter de la date à

laquelle l'employeur a interrogé le salarié.

Section 2 : Rupture conventionnelle

Article R1237-3

L'autorité administrative compétente pour l'homologation de la convention de rupture prévue à l'article L. 1237-14 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où est établi l'employeur.

Chapitre VIII : Dispositions pénales

Article R1238-1

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1233-5 à L. 1233-7, relatives aux critères d'ordre des licenciements, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R1238-2

Le fait de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours sans informer l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-19 ou sans mentionner dans son information les renseignements prévus à l'article D. 1233-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R1238-3

Le fait de ne pas délivrer au salarié un certificat de travail, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1234-19, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R1238-5

Le fait de méconnaître les dispositions des articles D. 1233-4 à D. 1233-10, relatives à l'information de l'autorité administrative lors d'un licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R1238-6

Le fait de méconnaître les dispositions des articles R. 1233-15 et R. 1233-16, relatives au licenciement économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R1238-7

Le fait de méconnaître les dispositions des articles R. 1234-9 à R. 1234-12, relatives à l'attestation d'assurance chômage, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Chapitre Ier : Champ d'application

Chapitre II : Conclusion et exécution du contrat

Section 1 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours

Article D1242-1

En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

1° Les exploitations forestières ;

2° La réparation navale ;

3° Le déménagement ;

4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;

5° Le sport professionnel ;

6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;

7° L'enseignement ;

8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;

9° L'entreposage et le stockage de la viande ;

10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;

13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;

14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;

15° Les activités foraines.

Article D1242-2

Tout employeur, à l'exception des professions agricoles, peut conclure un contrat de travail à durée déterminée, en application du 1° de l'article L. 1242-3, avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

Article D1242-3

En application du 2° de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux :
1° Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;
2° Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;
3° Etrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;
4° Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;
5° Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 5213-3 ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux.

Sous-section 2 : Interdictions

Article D1242-4

La liste des travaux particulièrement dangereux interdits au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, prévue aux articles L. 1242-6 et L. 4154-1, figure à l'article D. 4154-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1242-5

Les dérogations mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 1242-6 sont accordées par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles D. 4154-2 à D. 4154-6.

Section 2 : Durée du contrat

Article D1242-6

Pour les salariés mentionnés aux 1° à 3° de l'article D. 1242-3, la durée maximale du contrat de travail à durée déterminée ne peut être supérieure à vingt-quatre mois.
Dans le cas mentionné au 2°, le contrat peut être conclu pour la durée du stage lorsque cette durée est fixée par voie réglementaire.
Pour les étrangers soumis au régime de l'autorisation de travail prévue à l'article R. 5221-1, la durée maximale du contrat est celle pour laquelle l'autorisation provisoire est accordée. Si l'autorisation est renouvelée, la durée maximale est prolongée d'autant et le terme du contrat peut être reporté autant de fois que l'autorisation est renouvelée.
Pour les salariés mentionnés au 4° de l'article D. 1242-3, la durée du contrat ne peut être supérieure à celle de la période donnant lieu au bénéfice de l'aide financière.

Article D1242-7

Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour le retour à l'emploi des salariés âgés, prévu à l'article D. 1242-2, peut être conclu pour une durée maximale de dix-huit mois.
Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder trente-six mois.

Chapitre III : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat

Section unique : Rupture anticipée du contrat

Article D1243-1

Lorsque le salarié rompt son contrat de travail à durée déterminée avant l'échéance du terme, en application de l'article L. 1243-2, l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243-8 est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IV : Succession de contrats

Chapitre V : Requalification du contrat

Article R1245-1

Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire.

Chapitre VI : Règles particulières de contrôle

Chapitre VII : Actions en justice

Article D1247-1

L'organisation syndicale qui exerce une action en justice en faveur d'un salarié, en application de l'article L. 1247-1, avertit ce dernier par lettre recommandée avec avis de réception.
La lettre indique la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative.
Elle mentionne en outre :
1° Que l'action est conduite par l'organisation syndicale qui peut exercer elle-même les voies de recours contre le jugement ;
2° Que le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action ;
3° Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Article D1247-2

Passé le délai de quinze jours prévu au 3° de l'article D. 1247-1, l'acceptation tacite du salarié est réputée acquise.

Chapitre VIII : Dispositions pénales

TITRE V : CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET AUTRES CONTRATS DE MISE À DISPOSITION

Chapitre Ier : Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire

Section 1 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours

Article D1251-1

En application du 3° de l'article L. 1251-6, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats de mission peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, sont les suivants :

1° Les exploitations forestières ;

2° La réparation navale ;

3° Le déménagement ;

4° L'hôtellerie et la restauration ;

5° Les centres de loisirs et de vacances ;

6° Le sport professionnel ;

7° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;

8° L'enseignement ;

9° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;

10° L'entreposage et le stockage de la viande ;

11° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

12° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

13° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;

14° Les activités d'assistance technique ou logistique au sein d'institutions internationales ou de l'Union européenne pour la tenue de sessions, d'une durée limitée, prévues par les règlements de ces institutions ou par des traités.

Sous-section 2 : Interdictions

Article D1251-2

La dérogation prévue au 2° de l'article L. 1251-10 est accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Section 2 : Contrat de mission

Article D1251-3

La décision du conseil de prud'hommes saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, en application de l'article L. 1251-41, est exécutoire de droit à titre provisoire.

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

Sous-section unique : Entreprise de travail temporaire

Paragraphe 1 : Règles de contrôle

Article R1251-4

La déclaration préalable d'entreprise de travail temporaire prévue à l'article L. 1251-45 comporte les mentions suivantes :
1° L'indication de l'opération envisagée : création d'une entreprise de travail temporaire, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité ;
2° Le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ;
3° La date d'effet de l'opération envisagée ;
4° Les nom, prénoms, domicile et nationalité des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe intéressés ;
5° La désignation de l'organisme auquel l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur ;
6° Les domaines géographiques et professionnel dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à la disposition d'entreprises utilisatrices ;
7° Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

Article R1251-5

La déclaration préalable est datée et signée par l'entrepreneur de travail temporaire.

Elle est adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'inspection du travail dont relève le siège de l'entreprise. Elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspection du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

Article R1251-6

L'inspecteur du travail, après s'être assuré de la conformité de la déclaration préalable avec les obligations prévues aux articles R. 1251-4 et R. 1251-5, en retourne un exemplaire visé à l'expéditeur dans un délai de quinze jours à compter de la réception.

L'entrée en activité de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ne peut précéder la réception du document mentionné au premier alinéa ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

Article R1251-7

Pour l'application de l'article L. 1251-46, l'entrepreneur de travail temporaire adresse, avant le 20 de chaque mois, à Pôle emploi, le relevé des contrats de mission conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent.

Un relevé distinct est établi pour chaque établissement accueillant un ou des salariés mis à la disposition de l'entreprise.

Pôle emploi fournit aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les meilleurs délais, le relevé des contrats de mission.

Article R1251-8

Le relevé des contrats de mission est conforme à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Le relevé comporte pour chaque entreprise utilisatrice :

1° La raison sociale de l'entreprise, l'adresse et l'activité principale de l'établissement pour lequel travaille le salarié, l'adresse du lieu d'exécution de la mission si celle-ci diffère de l'adresse de l'établissement ainsi que, à titre facultatif, le numéro Siret ou, à défaut, le numéro Siren ;

2° Pour chaque salarié mis à la disposition de l'entreprise, les nom, prénom, numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, code postal de la commune de résidence, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission et, pour chaque mission accomplie par le salarié au cours du mois considéré, la date de début et la date de fin de cette mission si celle-ci s'est achevée au cours de ce mois ou pour chaque mission en cours d'exécution au cours du mois considéré, la date du début de cette mission.

Ce relevé comporte également, pour chaque salarié et aux fins de contrôle du droit au revenu de remplacement, le montant de la rémunération brute mensuelle figurant sur le bulletin de paie ou versée pour chaque mission.

Article R1251-9

L'entreprise de travail temporaire affiche, dans chacun de ses établissements, un avis informant les salariés temporaires :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° De la communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrats de mission à Pôle emploi et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

2° Du droit d'accès prévu à l'article 34 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 que peuvent exercer les intéressés auprès de l'établissement précité et des directions départementales mentionnées au 1°.

Article R1251-10

La fermeture de l'entreprise en application de l'article L. 1251-47 est ordonnée par le président du tribunal de grande instance.

Paragraphe 2 : Garantie financière et défaillance de l'entreprise de travail temporaire

Sous-paragraphe 1 : Dispositions générales

Article R1251-11

La garantie financière ne peut résulter, en application de l'article L. 1251-50, que d'un engagement de caution unique.
L'engagement ne peut être pris par un organisme de garantie collective que si celui-ci est agréé par les ministres chargés du travail et de l'économie.

Article R1251-12

Le montant de la garantie financière est calculé, pour chaque entreprise de travail temporaire, en pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes réalisé au cours du dernier exercice social, certifié par un expert-comptable dans les six mois de la clôture de l'exercice. Le chiffre d'affaires retenu pour le calcul de la garantie financière concerne exclusivement l'activité de travail temporaire.
Lorsque le dernier exercice social n'a pas une durée de douze mois, le chiffre d'affaires enregistré au cours de l'exercice est proportionnellement augmenté ou réduit pour être évalué sur douze mois.
Le montant de la garantie est réexaminé chaque année et peut être révisé à tout moment. Il ne doit pas être inférieur à 8 % du chiffre d'affaires, ni à un minimum fixé chaque année par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

Article R1251-13

En cas d'absorption ou de fusion d'entreprises de travail temporaire, le montant de la garantie de l'entreprise ainsi formée ne peut être inférieur au montant des garanties cumulées de ces entreprises.
En cas d'apport partiel d'actif, la garantie de l'entreprise bénéficiaire de l'apport est augmentée en fonction de l'augmentation du chiffre d'affaires résultant de cet apport.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de scission d'une entreprise de travail temporaire, le montant de sa garantie est ventilé entre les entreprises issues de la scission, proportionnellement à leur chiffre d'affaires.

Article R1251-14

L'entreprise de travail temporaire est en possession, pour chacun de ses établissements, d'une attestation de garantie délivrée par le garant.

L'attestation indique notamment le nom et l'adresse du garant, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée.

L'attestation est tenue à la disposition de l'inspection du travail et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et institutions sociales mentionnés à l'article L. 1251-49.

L'entreprise de travail temporaire adresse, dans un délai de dix jours à compter de l'obtention ou du renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'aux organismes de sécurité sociale et institutions sociales compétents pour chacun des établissements concernés.

Article R1251-15

Tous les documents concernant l'entreprise de travail temporaire, notamment les contrats de mise à disposition et les contrats de mission, mentionnent le nom et l'adresse de son garant ainsi que la référence à l'article L. 1251-49.

Ces indications, ainsi que les dates de prise d'effet et d'échéance de la garantie, sont affichées de manière visible dans chaque établissement.

Article R1251-16

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'agriculture fixe les modèles des attestations prévues aux articles L. 1251-51 et R. 1251-14.

Sous-paragraphe 2 : Dispositions particulières aux différents modes de garantie

Article R1251-17

La garantie financière ne peut être accordée par des sociétés de caution mutuelle que si celles-ci ont pour objet unique de garantir les créances définies à l'article L. 1251-49.

Article R1251-18

L'engagement de caution prévu à l'article R. 1251-11 ne peut être pris par un organisme de garantie collective agréé, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à

donner caution que si l'organisme, l'entreprise, la banque ou l'établissement financier peut légalement exercer son activité en France.

Article R1251-19

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du contrôle comptable que le garant peut exercer sur l'entreprise de travail temporaire.

Ce contrat prévoit la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil.

Le contrat est tenu, au siège de l'entreprise de travail temporaire, à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales.

Sous-paragraphe 3 : Mise en œuvre de la garantie

Article R1251-20

L'entrepreneur de travail temporaire est considéré comme défaillant au sens de l'article L. 1251-52 lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure, il n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article L. 1251-49.

La mise en demeure peut émaner soit d'un salarié, soit d'un organisme de sécurité sociale ou d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles. Elle est adressée par lettre recommandée avec avis de réception. Le garant est informé par le créancier, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé, de l'envoi de la mise en demeure.

L'entrepreneur de travail temporaire est également considéré comme défaillant lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le gérant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le mandataire judiciaire ou par le liquidateur.

Article R1251-21

Dès la constatation de la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, le titulaire de l'une des créances définies à l'article L. 1251-49 peut adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

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

Article R1251-22

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

Lorsque le reliquat des paiements demandés excède le montant de la garantie financière, les

créances de même nature sont réglées à due proportion de chacune des créances.

Article R1251-23

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

Article R1251-24

Le garant qui a payé les sommes définies à l'article L. 1251-49 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Sous-paragraphe 4 : Substitution de l'entreprise utilisatrice en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire

Article R1251-25

La substitution de l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire, prévue à l'article L. 1251-52, s'applique malgré toute convention contraire et en dépit des obligations d'assurance contre le risque de non-paiement qui résultent des dispositions des articles L. 3253-6 à L. 3253-21.

Article R1251-26

Dans le cas prévu à l'article L. 1251-52, le salarié ou l'organisme de sécurité sociale ou l'institution sociale, ou, en cas de procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le mandataire judiciaire ou le liquidateur informe l'entreprise utilisatrice de l'insuffisance de la caution en lui adressant une demande de paiement des sommes restant dues par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
L'entreprise utilisatrice paie les sommes dues dans un délai de dix jours à compter de la réception de la demande.

Article R1251-27

Les salariés, les organismes de sécurité sociale et les institutions sociales ont une action directe contre l'entreprise utilisatrice substituée, même lorsque celle-ci s'est acquittée en tout ou en partie des sommes qu'elle devait à l'entrepreneur de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés.

Article R1251-28

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'entreprise utilisatrice qui a payé les sommes définies à l'article L. 1251-49 qui restaient dues est subrogée, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale ou des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Article R1251-29

Lorsqu'un organisme de sécurité sociale poursuit à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, substituée à un entrepreneur de travail temporaire en raison de l'insuffisance de la caution, le remboursement de prestations sociales pour défaut de versement des cotisations dues, la somme réclamée ne peut être supérieure au montant des cotisations dues pour les salariés mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice par l'entrepreneur de travail temporaire.

Article R1251-30

Lorsque l'engagement de caution dont bénéficie une entreprise de travail temporaire prend fin, pour quelque cause que ce soit, l'activité de cette entreprise ne peut être poursuivie que si elle a obtenu, dans les conditions prévues par le présent paragraphe, un autre engagement de caution, afin que le paiement des dettes définies à l'article L. 1251-49 soit garanti sans interruption.

Article R1251-31

En cas de cessation de la garantie, le garant en informe dans un délai de trois jours à compter de la date à laquelle il en est informé, par lettre recommandée avec avis de réception, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, dans la circonscription desquels sont situés le siège de l'entreprise de travail temporaire et chacun de ses établissements.

Section 4 : Actions en justice

Article D1251-32

L'organisation syndicale qui exerce une action en justice en faveur d'un salarié, en application du deuxième alinéa de l'article L. 1251-59, avertit ce dernier par lettre recommandée avec avis de réception.
La lettre indique la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative.
Elle mentionne en outre :
1° Que l'action est conduite par l'organisation syndicale qui peut exercer elle-même les voies de recours contre le jugement ;
2° Que le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action ;
3° Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1251-33

Passé le délai de quinze jours prévu au 3° de l'article D. 1251-33, l'acceptation tacite du salarié est réputée acquise.

Chapitre II : Contrat conclu avec une entreprise de travail à temps partagé

Chapitre III : Contrats conclus avec un groupement d'employeurs

Section 1 : Groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective

Article D1253-1

Pour l'application de l'article L. 1253-6, le groupement d'employeurs adresse à l'inspection du travail dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, les informations et documents suivants :

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

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

3° Les statuts ;

4° Une copie de l'extrait de déclaration d'association publiée au Journal officiel de la République française ou, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une copie de l'inscription au registre des associations ou le numéro d'immatriculation de la coopérative artisanale au registre du commerce et des sociétés ;

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

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

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

c) Le nombre de salariés qu'il occupe ;

6° La convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le groupement.

Article D1253-2

La note d'information, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement d'employeurs, est adressée par lette recommandée avec avis de réception.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1253-3

Le groupement d'employeurs informe l'inspecteur du travail de toute modification apportée aux informations mentionnées aux 1° à 3°, aux a et b du 5° et au 6° de l'article D. 1253-1, dans un délai d'un mois suivant la modification.

Section 2 : Groupement d'employeurs n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective

Sous-section 1 : Déclaration

Article D1253-4

La déclaration d'activité prévue à l'article L. 1253-17 est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du département dans lequel le groupement d'employeurs a son siège social.

Lorsque le contrôle du respect de la législation du travail par les différents membres du groupement relève de plusieurs autorités administratives, la déclaration est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Cette déclaration, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement, est adressée par lette recommandée avec avis de réception.

Article D1253-5

La déclaration d'activité du groupement d'employeurs comporte :
1° Les informations mentionnées aux articles D. 1253-1 ;
2° L'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun de ses membres ;
3° La convention collective qu'il souhaite appliquer ;
4° Le nombre et la qualification des salariés qu'il envisage d'employer.

Article D1253-6

Le groupement d'employeurs informe le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de toute modification apportée aux informations mentionnées aux articles D. 1253-1, dans un délai d'un mois à compter de la modification.
Le groupement adresse une nouvelle déclaration lorsqu'il envisage de changer de convention collective.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Opposition

Article D1253-7

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

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

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

Article D1253-8

A tout moment, l'autorité administrative peut, par décision motivée, notifier son opposition à l'exercice de l'activité du groupement d'employeurs :

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

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

3° Lorsqu'il n'est plus satisfait aux conditions prévues au premier alinéa de l'article D. 1253-7.

Article D1253-9

Lorsque le contrôle de l'application de la législation du travail par les différents membres du groupement d'employeurs relève de plusieurs autorités administratives, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ne peut s'opposer à l'exercice de l'activité du groupement qu'après avoir recueilli l'accord des autres autorités administratives compétentes.

Article D1253-10

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

Article D1253-11

La décision d'opposition fixe le délai dans lequel il cesse son activité. Ce délai ne peut être

supérieur à trois mois.
La décision lui est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Sous-section 3 : Recours administratif

Article R1253-12

La décision d'opposition peut faire l'objet d'un recours auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Lorsque le contrôle du respect de la réglementation du travail par les membres du groupement relève de plusieurs autorités administratives, le recours est exercé auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui prend sa décision après accord de ces autorités.

Article R1253-13

Le recours prévu à l'article R. 1253-12 est formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée.
La décision est notifiée au demandeur par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai d'un mois à compter de la réception du recours.
A défaut de notification dans ce délai, le recours est réputé rejeté.

Section 3 : Groupement d'employeurs pour le remplacement de chefs d'exploitation agricole ou d'entreprises artisanales, industrielles ou commerciales ou de personnes physiques exerçant une profession libérale

Sous-section 1 : Objet et adhésion

Article R1253-14

Un groupement d'employeurs peut être constitué pour mettre des remplaçants à la disposition :

1° De chefs d'exploitations ou d'entreprises mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ;

2° Des chefs d'entreprises artisanales, industrielles ou commerciales ;

3° Des personnes physiques exerçant une profession libérale et des membres non salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation ou dans l'entreprise et de leurs salariés.

Article R1253-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le groupement d'employeurs mentionné à l'article R. 1253-14 a pour activité principale le remplacement des personnes mentionnées à cet article en cas :
1° Soit d'empêchement temporaire résultant de maladie, d'accident, de maternité ou de décès ;
2° Soit d'absences temporaires liées aux congés de toute nature, au suivi d'une action de formation professionnelle ou à l'exercice d'un mandat professionnel, syndical ou électif.

Article R1253-16

L'activité principale du groupement d'employeurs représente au moins 80 % des heures de travail accomplies dans l'année civile par les salariés du groupement.

Article R1253-17

Les personnes mentionnées à l'article R. 1253-14 dont l'exploitation, l'entreprise ou le local professionnel est situé dans le ressort géographique du groupement d'employeurs, tel que précisé dans les statuts, ont seules vocation à y adhérer.

Article R1253-18

Seules les personnes mentionnées à l'article R. 1253-14 ayant adhéré au groupement peuvent bénéficier de la mise à disposition d'un salarié par ce dernier.

Sous-section 2 : Agrément

Paragraphe 1 : Demande d'agrément

Article R1253-19

Le groupement d'employeurs adresse une demande d'agrément au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du département dans lequel le groupement d'employeurs a son siège social.

Lorsque le contrôle du respect de la législation du travail par les différents membres du groupement relève de plusieurs autorités administratives, la déclaration est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R1253-20

Sont joints à la demande d'agrément, les renseignements et les documents énumérés aux 1° à 5° de l'article D. 1253-1 ainsi que la convention collective que le groupement d'employeurs envisage d'appliquer.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La demande d'agrément est datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement.
Elle est adressée dans le mois suivant sa constitution, par lettre recommandée avec avis de réception.

Paragraphe 2 : Délivrance de l'agrément

Article R1253-21

Pour être agréé, le groupement d'employeurs doit répondre aux conditions suivantes :
1° La convention collective qu'il entend appliquer doit être la mieux adaptée à l'activité de ses différents membres et aux emplois exercés par ses salariés ;
2° Ses statuts doivent définir la zone géographique d'exécution des contrats de travail des salariés qu'il envisage d'employer et prévoir que ces contrats contiendront des clauses prenant en compte les sujétions liées aux changements de lieux d'emploi et à la durée des missions de ces salariés.

Article R1253-22

L'autorité administrative dispose d'un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'agrément pour notifier sa décision au groupement d'employeurs. En cas de refus, la décision est motivée.
Cette notification est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.
A défaut de notification dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande, l'agrément est réputé refusé.

Article R1253-23

Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention collective choisie sont informées par l'autorité administrative des agréments délivrés.

Article R1253-24

Le groupement d'employeurs fait connaître ultérieurement à l'autorité administrative toute modification des informations mentionnées aux 1° à 3° de l'article D. 1253-1 dans un délai d'un mois suivant la modification.

Article R1253-25

Le groupement d'employeurs tient en permanence à la disposition de l'autorité administrative tous les documents permettant à celle-ci de vérifier, pour chaque adhérent du groupement, les indications mentionnées au 5° de l'article D. 1253-1 et de connaître le motif, le lieu et la durée des interventions de chacun des salariés du groupement.
Ces justificatifs sont conservés pendant une durée minimale de cinq ans suivant l'année civile au cours de laquelle ils ont été établis, sous réserve des dispositions légales plus contraignantes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1253-26

L'autorité administrative peut demander au groupement d'employeurs de choisir une autre convention collective lorsque celle qui est appliquée n'apparaît plus adaptée à l'activité des différents membres du groupement ou aux emplois exercés par les salariés, ou lorsque cette convention a cessé de produire effet.

Paragraphe 3 : Retrait d'agrément

Article R1253-27

L'autorité administrative peut mettre fin à l'agrément du groupement, par décision motivée :
1° Lorsque ne sont pas respectées les dispositions légales relatives aux groupements d'employeurs ;
2° Lorsque les stipulations de la convention collective choisie ne sont pas respectées ;
3° Lorsque le groupement ne donne pas suite à la demande de l'autorité administrative de choisir une nouvelle convention collective en application de l'article R. 1253-26.

Article R1253-28

Le groupement d'employeurs est informé au préalable des motifs du projet de retrait de l'agrément et invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois suivant la réception de l'avis.

Article R1253-29

La décision de retrait d'agrément est notifiée au groupement d'employeurs par lettre recommandée avec avis de réception.
Le groupement cesse son activité dans un délai fixé par la décision de retrait. Ce délai ne peut dépasser trois mois.

Paragraphe 4 : Recours hiérarchique

Article R1253-30

Les décisions de délivrance d'agrément, de changement de convention collective et de retrait d'agrément du groupement d'employeurs peuvent faire l'objet d'un recours auprès de l'autorité mentionnée à l'article R. 1253-12 dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée.

Article R1253-31

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'autorité administrative saisie d'un recours dispose d'un délai de quinze jours pour prendre sa décision à compter de sa saisine.

Article R1253-32

Lorsque le contrôle du respect de la réglementation du travail par les membres du groupement relève de plusieurs autorités administratives, la décision est prise par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi après accord de ces autorités.

Article R1253-33

La décision est notifiée au requérant par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai d'un mois à compter de la réception du recours.
A défaut de notification dans ce délai, le recours est réputé rejeté.

Sous-section 3 : Contrats de travail

Article R1253-34

Dans les contrats de travail conclus par le groupement d'employeurs mentionnés à l'article R. 1253-14, la zone géographique d'exécution du contrat de travail vaut mention de la liste des utilisateurs potentiels.
Les contrats de travail prévoient des déplacements limités.

Section 4 : Groupements d'employeurs constitués au sein d'une société coopérative existante

Sous-section 1 : Constitution

Article R1253-35

La société coopérative qui entend développer l'activité de groupement d'employeurs prévue à l'article L. 1253-1 mentionne dans ses statuts, préalablement à son exercice effectif, cette activité ainsi que la responsabilité solidaire des associés pour les dettes qui en résulte à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Article R1253-36

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

Article R1253-37

La société coopérative déclare l'exercice d'une activité de groupement d'employeurs selon les modalités prévues aux articles D. 1253-1 à D. 1253-3.
Elle précise l'organisation qu'elle entend mettre en œuvre pour respecter les obligations de la présente section.

Sous-section 2 : Conditions d'emploi et de travail

Article R1253-38

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

Article R1253-39

Les dispositions des articles L. 1253-9 et L. 1253-10 s'appliquent au contrat de travail des salariés de la société coopérative dès lors qu'ils sont affectés, même partiellement, à l'activité de groupement d'employeurs.

Article R1253-40

La société coopérative peut :
1° Mettre à la disposition de l'un des membres du groupement d'employeurs un des salariés qu'elle emploie qui n'est pas affecté à cette activité ;
2° Utiliser pour ses besoins propres un salarié affecté à l'activité de groupement d'employeurs.

Article R1253-41

Dans les cas prévus à l'article R. 1253-40, l'employeur remet au salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise contre récépissé, une proposition écrite d'avenant à son contrat de travail mentionnant la durée du changement d'affectation mentionnant la durée du changement d'affectation.
Cette lettre précise que le salarié dispose d'un délai de quinze jours à compter de sa réception pour faire connaître sa décision.
L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus de cette proposition.
L'employeur ne peut tirer aucune conséquence de ce refus sur la situation du salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1253-42

Dans le cas d'une mise à disposition du salarié, prévue au 1° de l'article R. 1253-40, l'avenant comporte également les clauses prévues à l'article L. 1253-9.

Section 5 : Groupement d'employeurs composé d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales

Article R1253-43

Lorsque les adhérents de droit privé du groupement d'employeurs comprenant des collectivités territoriales entrent dans le champ de la même convention collective, celle-ci s'applique au groupement constitué en application de l'article L. 1253-19.
Dans le cas contraire, tous les adhérents choisissent la convention collective qu'ils souhaitent voir appliquée par le groupement, sous réserve des dispositions de l'article D. 1253-7.

Article R1253-44

La compétence de l'autorité administrative pour l'information prévue à l'article D. 1253-1 et la déclaration prévue aux articles D. 1253-4 et D. 1253-6 est appréciée en fonction des activités des seuls adhérents de droit privé.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Section 1 : Travail temporaire

Article R1254-1

Le fait de conclure un contrat de mission ne comportant pas les mentions prévues aux 2°,4° et 5° de l'article L. 1251-16 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R1254-2

Le fait, pour la personne responsable de la gestion des installations ou des moyens de transports collectifs dans l'entreprise utilisatrice, d'empêcher un salarié temporaire d'avoir accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, à ces équipements collectifs, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1251-24, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La récidive de la contravention prévue au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R1254-3

Le fait de ne pas fournir à Pôle emploi, dans le délai prévu à l'article R. 1251-7, le relevé des contrats de mission, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1251-46, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R1254-4

Le fait d'adresser à Pôle emploi un relevé des contrats de mission non conforme aux prescriptions de l'article R. 1251-8 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.

Article R1254-5

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la possession, au contenu, à l'envoi et à la mise à disposition de l'attestation de garantie financière prévues par l'article R. 1251-14 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.

Article R1254-6

Le fait de ne pas faire figurer sur les documents concernant l'entreprise de travail temporaire, notamment sur les contrats de mise à disposition et les contrats de mission, le nom et l'adresse du garant ainsi que la référence à l'article L. 1251-49, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article R. 1251-15 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.
Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'affichage des informations sur la garantie financière prévu au second alinéa de l'article R. 1251-15, est puni de la même peine.

Article R1254-7

Le fait de ne pas informer de la cessation de la garantie les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 1251-31, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.

Section 2 : Groupements d'employeurs

Article R1254-8

Le fait, pour la personne responsable de la gestion des installations ou des moyens de transports

collectifs dans l'entreprise utilisatrice, d'empêcher un salarié temporaire d'avoir accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, à ces équipements collectifs, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1253-14, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive de la contravention prévue au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R1254-9

Le fait, pour la personne mentionnée à l'article D. 1253-2 et au dernier alinéa de l'article D. 1253-4, de transmettre des informations inexactes ou de ne pas faire connaître leur modification dans le délai fixé à ces articles, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.

TITRE VI : SALARIÉS DÉTACHÉS TEMPORAIREMENT PAR UNE ENTREPRISE NON ÉTABLIE EN FRANCE

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R1261-1

Les employeurs mentionnés aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 sont soumis, pour leurs salariés détachés, y compris les mannequins et les personnels artistiques et techniques des entreprises de spectacle, aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles dans les matières énumérées à l'article L. 1262-4, sous réserve des conditions ou modalités particulières d'application définies au chapitre II.

Article R1261-2

Les conventions et accords de travail collectifs français étendus dont bénéficient les salariés employés par les entreprises établies en France exerçant une activité principale identique au travail accompli par les travailleurs détachés sur le territoire français s'appliquent à ces salariés.

Chapitre II : Conditions de détachement et réglementation applicable

Section 1 : Maladie et accident

Article R1262-1

Lorsque la durée du détachement en France est supérieure à un mois, les dispositions relatives aux

absences pour maladie ou accident, prévues à l'article L. 1226-1, sont applicables aux salariés détachés.

Article R1262-2

Lorsqu'un salarié détaché non affilié à un régime français de sécurité sociale est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail du lieu de survenance de cet accident, dans les quarante-huit heures, non compris les dimanches et les jours fériés, par lettre recommandée avec avis de réception.
Lorsque le salarié est détaché dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1262-1, cette déclaration est envoyée par l'employeur ou l'un de ses représentants.
S'il est détaché selon les modalités prévues aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1, l'entreprise utilisatrice ou le donneur d'ordre accomplit la déclaration.

Section 2 : Droit d'expression

Article R1262-3

Les dispositions relatives au droit d'expression, prévues par les articles L. 2281-1 à L. 2281-4, sont applicables aux salariés détachés dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 1262-1.

Section 3 : Durée du travail, repos et congés

Article R1262-4

Lorsque la durée du détachement en France est supérieure à un mois, les dispositions relatives au chômage des jours fériés, prévues à l'article L. 3133-3, sont applicables aux salariés détachés.

Article R1262-5

Ne sont pas applicables aux salariés détachés les dispositions relatives :
1° Au congé de solidarité familiale, prévues par les articles L. 3142-16 à L. 3142-21 ;
2° Au congé de soutien familial, prévues par les articles L. 3142-22 à L. 3142-31 ;
3° Au congé de solidarité internationale, prévues par les articles L. 3142-32 à L. 3142-40 ;
4° Au congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, prévues par les articles L. 3142-43 à L. 3142-46 ;
5° Au congé mutualiste de formation, prévues par les articles L. 3142-47 à L. 3142-50 ;
6° Au congé de représentation, prévues par les articles L. 3142-51 à L. 3142-55 ;
7° Au compte épargne-temps, prévues par les articles L. 3151-1 à L. 3154-3.

Article R1262-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions spécifiques relatives à la durée du travail et au repos qui figurent aux chapitres III et IV du titre premier du livre VII du code rural et de la pêche maritime sont applicables aux salariés détachés dans les entreprises qui exercent une activité mentionnée à l'article L. 713-1 de ce code.

Section 4 : Salaire

Article R1262-7

Lorsque la durée du détachement en France est supérieure à un mois, les dispositions relatives à la mensualisation, prévues aux articles L. 3242-1 et L. 3242-2, sont applicables aux salariés détachés.

Article R1262-8

Les allocations propres au détachement sont regardées comme faisant partie du salaire minimal. Toutefois, les sommes versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement ainsi que les dépenses engagées par l'employeur du fait du détachement telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture en sont exclues et ne peuvent être mises à la charge du salarié détaché.

Article R1262-8-1

Les dispositions des articles R. 3245-1 à R. 3245-4 sont applicables aux salariés détachés en France.

Section 5 : Santé au travail

Article R1262-9

Sont applicables, sous réserve des dispositions des articles R. 1262-10 à R. 1262-15, les dispositions relatives :

1° A la prise en charge des dépenses afférentes aux services de santé au travail, prévue par l'article L. 4622-6 ;

2° A la constatation de l'aptitude médicale du salarié par le médecin du travail, prévue par l'article L. 4642-1 ;

3° Aux missions du médecin du travail, prévues par l'article R. 4623-1 ;

4° A l'action du médecin du travail sur le milieu de travail, prévue aux articles R. 4624-1 à D. 4624-46 ;

5° Aux examens médicaux périodiques, prévus par les articles R. 4624-16 à R. 4624-18 ;

6° A la surveillance médicale renforcée, prévue par les articles R. 4624-19 et R. 4624-20 ;

7° A l'examen médical de reprise du travail, prévu par les articles R. 4624-21 à R. 4624-24 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

8° Aux examens complémentaires, prévus par les articles R. 4624-25 à R. 4624-27 ;

9° Au déroulement des examens médicaux prévus par les articles R. 4624-28 à R. 4624-30 ;

10° A la déclaration d'inaptitude médicale du salarié, prévue par les articles R. 4624-31 et R. 4624-32 ;

11° Au plan d'activité du médecin du travail, prévu par les articles D. 4624-33 à D. 4624-36 ;

12° A la fiche d'entreprise, prévue par les articles D. 4624-37 à D. 4624-41 ;

13° Au dossier médical et aux fiches médicales, prévus par les articles D. 4624-46 à D. 4624-49.

Dans les services de santé au travail, les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, les dispositions prévues par les articles R. 4623-1 à R. 4626-19, R. 4626-21, R. 4626-25 à D. 4626-32 sont applicables.

Dans les professions agricoles, les dispositions des articles R. 717-3 à R. 717-12, R. 717-15 à R. 717-30 du code rural et de la pêche maritime sont applicables.

Article R1262-10

Le salarié détaché bénéficie des prestations d'un service de santé au travail, sauf si l'employeur, établi dans un Etat membre de l'Union européenne, partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique, prouve que ce salarié est soumis à une surveillance équivalente dans son pays d'origine.

Article R1262-11

Dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 et à l'article L. 1262-2, l'entreprise utilisatrice ou le donneur d'ordre prend en charge l'organisation matérielle des obligations relatives à la santé au travail du salarié dans le cadre de son service de santé au travail.

Article R1262-12

Dans le cas prévu au 3° de l'article L. 1262-1 et lorsque l'entreprise étrangère intervient pour le compte d'un particulier, celle-ci adhère au service de santé au travail interentreprises territorialement et professionnellement compétent.

Article R1262-13

Le premier examen médical périodique a lieu avant la prise de poste.

Sont considérés comme examens périodiques, y compris le premier, les examens équivalents pratiqués dans un Etat membre de l'Union européenne, partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique.

Article R1262-14

L'entreprise étrangère bénéficie de l'action du médecin du travail sur le milieu de travail.

Dans le cas prévu au 3° de l'article L. 1262-1 et lorsque l'entreprise intervient pour le compte d'un

particulier, cette action n'a lieu que sur demande de l'entreprise étrangère.

Article R1262-15

Dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 et à l'article L. 1262-2, les documents et informations transmis à l'employeur le sont également à l'entreprise utilisatrice ou au donneur d'ordre.

Section 6 : Travail temporaire

Article R1262-16

Les dispositions du chapitre premier du titre V relatives au travail temporaire sont applicables aux salariés détachés dans le cadre d'une mise à disposition au titre du travail temporaire, à l'exception des articles L. 1251-32 et L. 1251-33 pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans leur pays d'origine.

Article R1262-17

Pour l'application de l'obligation de garantie financière prévue aux articles L. 1251-49 et L. 1251-50, alinéas 2 et 3 à L. 1251-53 aux entreprises de travail temporaire qui détachent un salarié en France, la garantie assure le paiement aux salariés détachés, pendant toute la période de leur travail sur le territoire français, des salaires et de leurs accessoires, ainsi que des indemnités résultant du chapitre premier du titre V.

Article R1262-18

Les garanties souscrites dans leur pays d'origine par les entreprises établies dans un Etat membre de l'Union européenne, partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique peuvent être regardées comme équivalentes à la garantie financière prévue à l'article R. 1262-17 si elles assurent la même protection aux salariés concernés.

Section 8 : Dispositions diverses

Article R1262-19

Les dispositions des articles R. 4231-1 à R. 4231-4, R. 8281-1 à R. 8281-4 et R. 8282-1 sont applicables aux salariés détachés en France.

Chapitre III : Contrôle

Section 1 : Dispositions communes

Article R1263-1

I. - L'employeur établi hors de France conserve sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire national ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans tout autre lieu accessible à son représentant désigné en application de l'article L. 1262-2-1 et présente dans les meilleurs délais, à la demande de l'inspection du travail du lieu où est accomplie la prestation, les documents mentionnés au présent article.

II. - Les documents requis aux fins de vérifier les informations relatives aux salariés détachés sont les suivants :

1° Le cas échéant, l'autorisation de travail permettant au ressortissant d'un Etat tiers d'exercer une activité salariée ;

2° Le cas échéant, le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui prévu à l'article R. 1262-13 ;

3° Lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois, les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes :

a) Salaire minimum, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;

b) Période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration ;

c) Congés et jours fériés, et éléments de rémunération s'y rapportant ;

d) Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, le cas échéant ;

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

4° Lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale ;

5° Tout document attestant du paiement effectif du salaire ;

6° Un relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié ;

7° La copie de la désignation par l'employeur de son représentant conformément aux dispositions de l'article R. 1263-2-2.

III. - Les documents requis aux fins de s'assurer de l'exercice d'une activité réelle et substantielle de cet employeur dans son pays d'établissement sont les suivants :

1° Dans le cas où son entreprise est établie en dehors de l'Union européenne, le document attestant la régularité de sa situation sociale au regard d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, l'attestation de fourniture de déclaration sociale émanant de l'organisme français de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales lui incombant et datant de moins de six mois ;

2° Lorsqu'il fait l'objet d'un écrit, le contrat de travail ou tout document équivalent attestant notamment du lieu de recrutement du salarié ;

3° Tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le cocontractant établi sur le territoire national ;

4° Tout document attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur dans son pays d'établissement et sur le territoire national.

Article R1263-2

Les documents mentionnés à l'article R. 1263-1 sont traduits en langue française.
Pour les entreprises qui ne sont pas établies dans un Etat membre de l'Union européenne dont la monnaie est l'euro, les sommes sont converties en euros.

Article R1263-2-1

Le représentant de l'entreprise sur le territoire national mentionné au II de l'article L. 1262-2-1 accomplit au nom de l'employeur les obligations qui lui incombent en application de l'article R. 1263-1.

La désignation de ce représentant est effectuée par écrit par l'employeur. Elle comporte les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, le cas échéant la raison sociale, ainsi que les coordonnées téléphoniques du représentant. Elle indique l'acceptation par l'intéressé de sa désignation ainsi que la date d'effet et la durée de la désignation, qui ne peut excéder la période de détachement.

Elle est traduite en langue française.

Elle indique pour les documents prévus à l'article R. 1263-1 soit le lieu de conservation sur le territoire national, soit les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire national.

Section 2 : Déclaration de détachement

Article R1263-3

L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés, dans les conditions prévues au 1° et au 3° de l'article L. 1262-1, adresse, une déclaration comportant les éléments suivants :

1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel ou

toutes autres références équivalentes, l'activité principale de l'entreprise, les nom, prénoms, date et lieu de naissance du ou des dirigeants, la désignation du ou des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;

2° L'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation, les nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, et coordonnées téléphoniques et, le cas échéant, la raison sociale du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation, la date du début de la prestation et sa date de fin prévisible, l'activité principale exercée dans le cadre de la prestation, la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés, le nom, l'adresse, l'activité principale du donneur d'ordre ainsi que, le cas échéant, son numéro d'identification SIRET ;

3° Les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité de chacun des salariés détachés, la date de signature de son contrat de travail, sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe durant le détachement ainsi que le montant de la rémunération brute mensuelle y afférente, converti le cas échéant en euros, la date du début du détachement et sa date de fin prévisible ;

4° Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés conformément aux dispositions des articles L. 3171-1, premier et deuxième alinéas, et L. 3171-2 ;

5° Le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés ;

6° Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement.

Article R1263-4

Les employeurs qui détachent un ou plusieurs salariés, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 1262-1, adressent une déclaration comportant les éléments suivants :

1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes, l'activité principale de l'entreprise, les nom, prénoms, date et lieu de naissance du ou des dirigeants, les liens de l'employeur avec l'entreprise ou l'établissement d'accueil du ou des salariés, la désignation du ou des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;

2° L'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation, les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, coordonnées téléphoniques et, le cas échéant, la raison sociale, du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation, la date du début de la prestation et sa date de fin prévisible, la nature des services accomplis pendant le détachement et la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés ainsi que, le cas échéant, le numéro d'identification SIRET de l'entreprise ou de l'établissement d'accueil ;

3° Les nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité du salarié détaché, la date de signature de son contrat de travail, sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe durant le détachement ainsi que le montant de sa rémunération brute mensuelle y afférente, converti le cas échéant en euros, la date du début du détachement et sa date de fin prévisible ;

4° Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des

salariés détachés conformément aux dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article L. 3171-1 et de l'article L. 3171-2 ;

5° Le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés ;

6° Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement.

Article R1263-4-1

La déclaration de détachement prévue aux articles R. 1263-3 et R. 1263-4 est adressée à l'unité territoriale mentionnée à l'article R. 8122-2 dans le ressort de laquelle s'effectue la prestation. Lorsque la prestation est exécutée dans d'autres lieux, la déclaration de détachement est adressée à l'unité territoriale dans le ressort de laquelle se situe le premier lieu d'exécution de la prestation.

Article R1263-5

La déclaration de détachement prévue aux articles R. 1263-3 et R. 1263-4, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail, est accomplie en langue française avant le début du détachement, par tout moyen lui conférant une date certaine.

Elle se substitue à l'ensemble des obligations de déclaration prévues par le présent code, hormis celles prévues au présent chapitre.

Section 3 : Déclaration spécifique aux entreprises de travail temporaire

Article R1263-6

Les entreprises de travail temporaire qui détachent un salarié sur le territoire français, dans les conditions prévues à l'article L. 1262-2, adressent une déclaration comportant les mentions suivantes :

1° Le nom ou la raison sociale et les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise de travail temporaire, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes, l'identité du ou des dirigeants, la désignation du ou des organismes auxquels l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de sécurité sociale ;

2° L'identité de l'organisme auprès duquel a été obtenue une garantie financière ou une garantie équivalente dans le pays d'origine ;

3° Les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, les coordonnées téléphoniques et, le cas échéant, la raison sociale du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation ;

4° Les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité de chacun des salariés mis à disposition, les dates prévisibles du début et de la fin de sa mission, sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe durant le détachement, le montant de sa

rémunération brute mensuelle y afférente, converti le cas échéant en euros, l'adresse du ou des lieux successifs où s'effectue sa mission, la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés ;

5° Le nom ou la raison sociale et les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques ainsi que, le cas échéant, le numéro d'identification SIRET de l'entreprise utilisatrice ;

6° Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés conformément aux dispositions des articles L. 3171-1, premier et deuxième alinéas, et L. 3171-2 ;

7° Le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés ;

8° Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement.

Article R1263-6-1

La déclaration de détachement prévue à l'article R. 1263-6, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail, est adressée à l'unité territoriale mentionnée à l'article R. 8122-2 dans le ressort de laquelle s'effectue la prestation. Lorsque la prestation est exécutée dans d'autres lieux, la déclaration de détachement est adressée à l'unité territoriale dans le ressort de laquelle se situe le premier lieu d'exécution de la prestation.

Article R1263-7

La déclaration prévue à l'article R. 1263-6, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail, est accomplie en langue française avant la mise à disposition du salarié, par tout moyen lui conférant une date certaine.

Elle se substitue aux obligations résultant des articles L. 1251-45 et L. 1251-46 ainsi qu'à l'ensemble des obligations de déclaration prévues par le code du travail hormis celles prévues au présent chapitre.

Article R1263-8

Outre les documents mentionnés aux articles R. 1263-1 et R. 1263-2, les entreprises de travail temporaire présentent à la demande de l'inspection du travail, un document attestant de l'obtention d'une garantie financière ou la preuve du respect des dispositions de garantie équivalente dans le pays d'origine ainsi que les documents comportant les mentions figurant aux articles L. 1251-16 et L. 1251-43.

Article R1263-9

Les documents mentionnés à l'article R. 1263-8 sont traduits en langue française.

Pour les entreprises qui ne sont pas établies dans un Etat membre de l'Union européenne dont la

monnaie est l'euro, les sommes sont converties en euros.

Section 4 : Surveillance et contrôle du travail détaché

Article R1263-10

La surveillance et le contrôle des conditions de travail et d'emploi définies au présent titre et la coopération avec les administrations des autres Etats membres sont assurés par le bureau de liaison de la direction générale du travail mentionnée à l'article R. 8121-14.

Ce bureau de liaison répond aux demandes d'information des administrations étrangères et leur communique les informations lorsqu'il a connaissance de faits relatifs à d'éventuels manquements de l'entreprise aux obligations résultant du présent titre.

Article R1263-11

Les agents de contrôle mentionnés au livre premier de la partie VIII peuvent communiquer à leurs homologues étrangers, directement ou par l'intermédiaire du bureau de liaison, tout renseignement et document nécessaires à la surveillance et au contrôle des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés.

Section 5 : Obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre

Article R1263-12

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un employeur établi hors de France demande à son cocontractant, avant le début de chaque détachement d'un ou de plusieurs salariés, les documents suivants :

a) Une copie de la déclaration de détachement transmise à l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi, conformément aux dispositions des articles R. 1263-3-1, R. 1263-4-1 et R. 1263-6-1 ;

b) Une copie du document désignant le représentant mentionné à l'article R. 1263-2-2.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est réputé avoir procédé aux vérifications mentionnées à l'article L. 1262-4-1 dès lors qu'il s'est fait remettre ces documents.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R1264-2

Le fait, pour le dirigeant d'une entreprise non établie en France, de ne pas déclarer un accident du travail dont est victime un salarié détaché est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R1264-3

Le fait pour un employeur de ne pas présenter à l'inspection du travail les documents mentionnés aux articles R. 1263-1, R. 1263-3, R. 1263-6 et R. 1263-8 dans les conditions déterminées à ces articles est puni de l'amende prévue pour les contraventions de troisième classe.

Chapitre V : Actions en justice

Article D1265-1

Le salarié est informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale représentative en application de l'article L. 1265-1 par tout moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que :

1° Le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la lettre ;

2° L'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours ;

3° Le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

TITRE VII : CHÈQUES ET TITRES SIMPLIFIÉS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Chèque emploi-service universel

Section 1 : Objet et modalités de mise en œuvre

Article D1271-1

Le chèque emploi-service universel mentionne le nom :
1° Soit du tireur du chèque ;
2° Soit du bénéficiaire du titre spécial de paiement qui rémunère un service au moyen de ce titre.

Article D1271-2

Les personnes publiques ainsi que les personnes privées chargées d'une mission de service public qui financent des chèques emploi-service universels pour les usagers du service peuvent, avec l'accord du bénéficiaire ou, si celui-ci ne peut être recueilli, avec l'accord de son représentant légal, décider que le chèque emploi-service universel est payable à une association ou entreprise de service dénommée, dès lors que l'incapacité du bénéficiaire à faire le choix d'un intervenant à son domicile est établie.
Dans ce cas, le chèque a la nature d'un titre spécial de paiement.

Article D1271-3

En cas de nécessité urgente d'attribuer des prestations sociales ou de mettre en œuvre un service à la personne, l'organisme qui finance en tout ou partie le chèque emploi-service universel peut, à titre exceptionnel, utiliser un chèque non nominatif jusqu'à son attribution à son bénéficiaire.

Article D1271-4

Un autre moyen de paiement peut être émis par les établissements de crédit, institutions ou services mentionnés à l'article L. 1271-9 en remplacement du chèque emploi-service universel ou du titre spécial de paiement.
Les organismes spécialisés habilités à émettre des titres spéciaux de paiement peuvent émettre un autre instrument de paiement prépayé et dématérialisé en remplacement du titre spécial de paiement.

Article D1271-5

Le volet social du chèque emploi-service universel prévu à l'article L. 133-8 comporte les mentions suivantes :

1° Mentions relatives à l'employeur :

a) Nom, prénom et adresse ;

b) Références bancaires ;

2° Mentions relatives au salarié :

a) Nom, nom d'époux et prénom ;

b) Numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques ou date et lieu de naissance du salarié ;

c) Adresse ;

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

a) Nombre d'heures de travail effectuées ;

b) Période d'emploi ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

c) Salaires horaire et total nets versés ;

d) Date de versement du salaire si elle est différente de celle mentionnée au 4° ;

4° Date et signature de l'employeur.

Section 2 : Titre spécial de paiement

Sous-section 1 : Emission

Article D1271-6

Le chèque emploi-service universel qui a la nature d'un titre spécial de paiement est dénommé « chèque emploi-service universel préfinancé ».

Article D1271-7

Le chèque emploi-service universel préfinancé est émis sur support papier ou sous forme dématérialisée, conformément aux dispositions de l'article D. 1271-4.

Sous-section 2 : Habilitation

Article R1271-8

Pour émettre des chèques emploi-service universels ayant la nature de titre spécial de paiement, les organismes et établissements spécialisés ou les établissements mentionnés à l'article L. 1271-9 sont habilités par le ministre chargé des services à la personne.

Article R1271-9

L'habilitation des organismes et établissements porte sur :

1° L'émission des chèques emploi-service universels ;

2° Le remboursement des chèques emploi-service universels, dans les conditions prévues aux articles L. 1271-15, D. 1271-13 à D. 1271-18D. 1271-28 et D. 1271-29 du présent code ainsi qu'à l'article D. 133-26 du code de la sécurité sociale :

a) Aux salariés occupant des emplois entrant dans le champ des services mentionnés à l'article L. 7231-1 du présent code ;

b) Aux organismes et personnes mentionnés au 2° de l'article L. 1271-1 du présent code ;

c) Aux assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles.

Article R1271-10

L'habilitation nationale est délivrée, après avis de la Banque de France et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

La décision d'habilitation ou de refus d'habilitation fait l'objet d'une notification écrite.

La liste des organismes et établissements habilités à émettre le chèque emploi-service universel préfinancé est publiée au bulletin officiel du ministère chargé des services ainsi que sur le site internet du ministre chargé des services à la personne.

Article R1271-11

L'émetteur du chèque emploi-service universel préfinancé fait figurer de façon visible son numéro d'habilitation dans tout contrat ou accord conclu avec les personnes qui en assurent le préfinancement.

Article R1271-12

L'émetteur du chèque emploi-service universel préfinancé habilité notifie au ministre chargé des services à la personne, par lettre recommandée avec avis de réception, toute modification substantielle qu'il souhaite apporter aux modalités et processus décrits dans son dossier de demande d'habilitation.

Le ministre chargé des services à la personne notifie à l'émetteur, par lettre recommandée avec avis de réception, sa décision d'acceptation ou de refus des modifications qui lui ont été communiquées. Sa décision est prise après avis de la Banque de France et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale. La décision d'acceptation est publiée au Bulletin officiel du ministère chargé des services ainsi que sur le site internet du ministre chargé des services à la personne.

En cas d'urgence motivée, l'émetteur habilité peut mettre en œuvre les modifications qu'il estime nécessaires, sans attendre la décision d'acceptation ou de refus du ministre chargé des services à la personne.

Article R1271-13

Pour être habilité, l'émetteur se fait ouvrir un compte spécifique bancaire ou postal, conformément à l'article L. 1271-11, sur lequel sont versés, à l'exclusion de tous autres, les fonds perçus en contrepartie de la cession des titres. Le montant de ce compte, égal à la contre-valeur des titres spéciaux de paiement en circulation, garantit le remboursement aux intervenants des titres spéciaux de paiement valablement émis et utilisés. L'encours de cette contrepartie est de 300 000 euros au moins. Le compte fait l'objet d'une dotation initiale à hauteur de ce montant au moins.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un émetteur habilité est autorisé à ouvrir plusieurs de ces comptes dans un ou plusieurs établissements bancaires ou centres de chèques postaux, sous réserve que leur solde cumulé soit à tout moment supérieur au montant minimum. Il peut opérer des virements d'un compte spécifique à l'autre. Sous la responsabilité de l'émetteur, les sommes portées au crédit des comptes spécifiques de chèque emploi-service universel peuvent faire l'objet de placements temporaires sous réserve que leur montant demeure à tout moment immédiatement réalisable à leur valeur nominale initiale.

En cas de falsification, d'altération, de destruction ou de vol lors de l'expédition de chèques emploi-service universels, ce compte spécifique de réserve peut être utilisé sous condition de restauration de son montant, au plus tard sept jours francs après mobilisation de tout ou partie de celui-ci.

Article R1271-14

Pour être habilité, l'émetteur tient une comptabilité appropriée permettant :

1° La vérification permanente de la liquidité de la contre-valeur des chèques emploi-service universels en circulation ;

2° Le contrôle permanent et la justification comptable de tous les flux financiers, à partir de l'émission jusqu'au remboursement.

Article R1271-15

L'émetteur de chèques emploi-service universel ayant la nature de titre spécial de paiement s'engage à :

1° Constituer un réseau d'associations et d'entreprises affiliées recevant le chèque emploi-service universel en paiement de leurs prestations, couvrant l'ensemble du territoire national ;

2° Assurer la sécurité à toutes les étapes du processus prenant en compte les objectifs de sécurité définis par la Banque de France dans le cadre de sa mission de surveillance ;

3° Garantir la contre-valeur des titres valablement émis et utilisés à la personne assurant le service rémunéré par le chèque emploi-service universel ;

4° Vérifier que les assistants maternels sont agréés en application de l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles, que les associations ou les entreprises de services sont agréées en application de l'article L. 7232-1 ou déclarées en application de l'article L. 7232-1-1, que les organismes et personnes relevant des catégories mentionnées aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou de l'article L. 227-6 du code de l'action sociale et des familles, ont été créés et exercent régulièrement ;

5° Recueillir auprès des bénéficiaires particuliers employeurs l'attestation de la déclaration de leurs salariés ;

6° Conserver les informations relatives aux chèques emploi-service universels, y compris des fichiers de commande nominative, pendant une période de dix ans au-delà de l'année en cours. Passé ce délai, il peut être procédé à la destruction de celles-ci ;

7° Restituer les informations synthétiques, le cas échéant, à la demande des financeurs en vue notamment d'une information et du contrôle de l'administration fiscale et sociale ;

8° Mettre en place toutes dispositions propres à assurer la sécurité physique et financière des titres prépayés ;

9° Mettre en place un dispositif de contrôle interne visant à s'assurer de la maîtrise des risques.

Article R1271-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour être habilité, l'émetteur justifie de sa capacité à remplir les obligations prévues à l'article D. 1271-15.

Article R1271-17

Le manquement à l'une des obligations prévues aux articles D. 1271-13 à D. 1271-15 peut donner lieu à une suspension ou un retrait d'habilitation par le ministre chargé des services à la personne.

Article R1271-18

Les organismes et établissements habilités à émettre le chèque emploi-service universel préfinancé, sur support papier ou sous forme dématérialisée, perçoivent une rémunération de la part des personnes physiques ou morales qui en assurent le préfinancement.

Article R1271-19

L'émetteur habilité notifie sans délai au ministre chargé des services à la personne, par lettre recommandée avec avis de réception :

1° Tout rachat, reprise ou prise de contrôle par une ou plusieurs personnes tierces, la cession ou cessation de l'entreprise ou de l'activité au titre de laquelle l'organisme ou l'établissement est habilité ainsi que l'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire prévue au livre VI du code de commerce relatif aux difficultés des entreprises ;

2° Toute défaillance dans la mise en œuvre des engagements prévus à l'article D. 1271-15 dont la validation a permis la délivrance de l'habilitation ;

3° Les dispositions qu'il a prises pour garantir la continuité du remboursement des chèques emploi-service universel préfinancés émis par lui, en cas de suspension ou de retrait de l'habilitation, ou en cas d'arrêt de l'activité d'émission du chèque emploi-service universel préfinancé pour laquelle il est habilité.

Article R1271-20

Afin d'apprécier les conditions de maintien de l'habilitation le ministre chargé des services à la personne peut, à tout moment, demander à l'émetteur habilité l'actualisation des pièces de son dossier de demande d'habilitation.

Article R1271-21

Dans les cas prévus à l'article D. 1271-19, le ministre chargé des services à la personne saisit pour avis la Banque de France et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Avant de suspendre ou retirer l'habilitation, le ministre chargé des services à la personne notifie son intention à l'émetteur habilité, par lettre recommandée avec avis de réception, et l'invite à faire

connaître ses observations. Celui-ci dispose à cet effet d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception de cette notification.

Les décisions de suspension ou de retrait de l'habilitation d'un émetteur sont publiées au Bulletin officiel du ministère chargé des services ainsi que sur le site internet du ministre chargé des services à la personne.

Article R1271-22

Le suivi et le contrôle de l'activité d'émission du chèque emploi-service universel préfinancé, au titre de laquelle les émetteurs sont habilités par le ministre chargé des services à la personne, sont accomplis par celle-ci avec l'appui de la Banque de France et de l'Agence centrale des organismes de sécurité.

Article R1271-23

Avant le 30 avril de chaque année, l'émetteur habilité du chèque emploi-service universel préfinancé transmet au ministre chargé des services à la personne ainsi qu'à la Banque de France, par lettre recommandée avec avis de réception :

1° Un rapport d'activité portant sur l'année civile d'émission écoulée. Ce rapport expose par ailleurs les perspectives d'activité de l'émetteur pour l'année en cours ;

2° Un rapport relatif à la sécurité des différents processus de traitement du chèque emploi-service universel préfinancé émis par lui, portant sur l'année civile d'émission écoulée. Ce rapport prend la forme d'une réponse à un questionnaire, fourni par la Banque de France aux émetteurs habilités au plus tard soixante jours avant la date limite de réponse.

Article R1271-24

Avant le 30 juin de chaque année, l'émetteur habilité, autre qu'un établissement de crédit, transmet au ministre chargé des services à la personne, par lettre recommandée avec avis de réception, un rapport sur la gestion au cours de l'année civile d'émission écoulée des comptes bancaires spécifiques de garantie prévus par l'article L. 1271-11.

Article R1271-25

S'il est constaté que l'émetteur habilité ne respecte pas les dispositions prévues au 1° de l'article D. 1271-13, l'habilitation peut être suspendue ou retirée sur décision du ministre chargé des services à la personne, après avis de la Banque de France.

Avant de suspendre ou retirer l'habilitation, le ministre chargé des services à la personne notifie son intention à l'émetteur habilité, par lettre recommandée avec avis de réception, et l'invite à faire connaître ses observations. Celui-ci dispose à cet effet d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception de cette notification.

La décision de suspension ou de retrait de l'habilitation d'un émetteur est publiée au Bulletin officiel du ministère chargé des services ainsi que sur le site internet du ministre chargé des services à la

personne.

Article R1271-26

En cas de retrait de son habilitation à émettre le chèque emploi-service universel préfinancé, l'organisme ou l'établissement concerné cesse sans délai d'émettre le chèque emploi-service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement et de faire état de son habilitation, dans tous contacts, toute documentation financière ou commerciale et sur tous les supports de communication.

Il informe sans déla ile ministre chargé des services à la personne des mesures prises.

Article R1271-27

Le ministre chargé des services à la personne et la Banque de France peuvent échanger toutes informations relatives au chèque emploi-service universel préfinancé, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives.

Section 3 : Autres dispositions financières

Article D1271-28

Les émetteurs peuvent recourir à une structure commune pour procéder au traitement des chèques emploi-service universels en vue de leur remboursement. Par délégation des émetteurs, celle-ci est soumise aux mêmes obligations relatives au remboursement des intervenants affiliés.

Article D1271-29

L'émetteur adresse à la personne morale ou à l'entrepreneur individuel qui finance en tout ou partie des chèques emploi-service universels une information à transmettre au bénéficiaire du chèque emploi-service universel relative à la déclaration de cotisations sociales (volet social) et à l'obligation préalable de se déclarer comme employeur avant toute embauche d'un salarié à domicile, le modèle d'attestation fiscale que l'entreprise doit adresser chaque année aux bénéficiaires de celle-ci et le modèle du bordereau leur permettant la tenue d'une comptabilité chèque à chèque.

Il adresse à la personne morale ou à l'entrepreneur individuel le modèle d'attestation de dépenses qu'il doit fournir chaque fin d'année à leurs clients.

La rémunération mentionnée à l'article L. 1271-15-1 est perçue par les émetteurs mentionnés au même article à condition que :

1° Le montant et les modalités de calcul de cette rémunération soient mentionnés dans le contrat ou les conditions générales et particulières conclus lors de l'affiliation entre ce dernier et l'émetteur ou la structure commune mentionnée à l'article D. 1271-28 ;

2° Toute modification du montant et des modalités de calcul de cette rémunération ait été portée à la connaissance du cocontractant au moins trente jours avant son entrée en vigueur par tout moyen accepté contractuellement par celui-ci.

Le montant et les modalités de calcul de la rémunération peuvent varier notamment en fonction du montant des chèques portés au remboursement, de leur mode de transmission ou du délai de remboursement pratiqué ou des services annexes fournis par l'émetteur et acceptés contractuellement par la personne morale ou l'entrepreneur individuel assurant les prestations payées par chèques emploi-service universels et demandant leur remboursement.

Une partie de la rémunération peut être versée à la structure commune mentionnée à l'article D. 1271-28.

Article D1271-30

L'organisme qui finance en tout ou partie des chèques emploi-service universels délivre chaque année au bénéficiaire des services rémunérés par les chèques emploi-service universels une attestation fiscale comprenant une information relative aux régimes fiscaux applicables.

Article D1271-31

A la commande ou au plus tard à la livraison, l'organisme qui finance en tout ou partie un chèque emploi-service universel règle à l'émetteur la contre-valeur des titres spéciaux de paiement commandés, afin que celui-ci constitue dans le compte spécifique mentionné à l'article D. 1271-28 les provisions nécessaires pour en garantir le remboursement. L'émetteur est réputé disposer d'un mandat de gestion de ces fonds, dont il n'est pas propriétaire. Cependant, les intérêts de trésorerie produits par le compte spécial lui restent dus.
Le service de l'émetteur est réputé rendu à la remise des chèques emploi-service universels au financeur mentionné au premier alinéa ou à toute personne indiquée par ce dernier.
Dès lors que la remise des chèques emploi-service universels au financeur ou à toute autre personne indiquée par ce dernier est constatée, ni celui-ci, ni les bénéficiaires des services rémunérés par les chèques emploi-service universels ne peuvent faire jouer la responsabilité de l'émetteur en cas de vol ou de perte des chèques.

Article R1271-32

Le réseau des intervenants est constitué des personnes mentionnées aux articles L. 1271-1, L. 7232-1, L. 7232-1-1 et L. 7232-1-2.

Pour être affiliés au réseau, les intervenants autorisés, agréés ou déclarés adressent à l'émetteur ou à l'organisme chargé du remboursement, au plus tard lors de la première demande de remboursement, une attestation d'agrément ou d'autorisation ou le récépissé de déclaration.

Les retraits ou suspensions d'agrément, d'enregistrement, de déclaration ou d'autorisation sont notifiés par le ministre chargé des services à la personne à tous les émetteurs de chèques emploi-service universels habilités. La responsabilité des émetteurs en cas de remboursement de chèque emploi-service universel à de tels intervenants ne saurait être mise en cause tant que cette notification n'a pas été faite.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Une convention peut être conclue, le cas échéant, entre le ministre chargé des services à la personne et les émetteurs en vue de dresser une liste unifiée des intervenants accessibles à tous.

Les personnes morales et les entrepreneurs individuels mentionnées aux articles L. 7232-1, L. 7232-1-1 et L. 7232-1-2 délivrent, à la fin de chaque année, une attestation de dépenses aux utilisateurs de chèque emploi-service universel.

Article D1271-33

Les prestations de services mentionnées au b du 2° de l'article L. 1271-1 proposées aux bénéficiaires de chèques emploi-service universels par les organismes et établissements spécialisés mentionnés à l'article L. 1271-10 ont pour objet de faciliter la gestion et le fonctionnement des chèques emploi-service universels préfinancés. Ces prestations permettent notamment d'accéder à des services en ligne pour la gestion des comptes chèques emploi-service universels dématérialisés et de faciliter la mise en relation des particuliers avec leurs salariés ou leurs prestataires. Plus généralement, elles permettent d'améliorer les services rendus par les organismes et établissements mentionnés à l'article L. 1271-10.

Le montant de ces prestations est plafonné à 500 euros par an et par bénéficiaire. Il est revalorisé chaque année en fonction de la variation de l'indice des prix à la consommation.

Chapitre II : Chèque-emploi associatif

Article D1272-1

Le chèque-emploi associatif se compose :

1° D'un volet social ;

2° D'un volet d'identification du salarié ;

3° D'une formule de chèque émise et délivrée par les établissements de crédit, institutions ou services mentionnés à l'article L. 1272-5.

Article D1272-2

Le chèque-emploi associatif peut être utilisé par toute association à but non lucratif qui remplit la condition d'effectifs prévue au 1° de l'article L. 1272-1.

Cette condition d'effectifs est remplie lorsque la durée annuelle totale du travail accomplie par le ou les salariés de l'association n'excède pas celle accomplie par neuf salariés employés à temps plein.

Elle s'apprécie chaque année par référence à l'année civile précédente. A défaut de cette référence, la déclaration sur l'honneur prévue au même article fait foi, sous réserve des contrôles opérés par l'organisme de recouvrement tels que prévus à l'article D. 133-14 du code de la sécurité sociale.

Article D1272-3

Le chèque-emploi associatif ne peut être utilisé par une association pour l'emploi d'un salarié qui relève du guichet unique du spectacle vivant prévu par les dispositions de l'article L. 7122-22.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1272-4

Le contenu du volet social du chèque emploi-associatif est fixé par l'article D. 133-13-2 du code de la sécurité sociale ci-après reproduit :
Art. D. 133-13-2.-Le volet social du chèque-emploi associatif prévu au 1° de l'article D. 1272-1 du code du travail comporte les mentions suivantes :
1° Mentions relatives au salarié :
a) Nom et prénom ;
b) Numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques et date de naissance ;
2° Mentions relatives à :
a) La rémunération et aux différents éléments qui la constituent ;
b) La période d'emploi ;
c) L'application, le cas échéant, d'une base forfaitaire pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale ;
3° La date de paiement du salaire et la signature de l'employeur. »

Article D1272-5

Le volet d'identification du salarié prévu au 2° de l'article D. 1272-1 comporte les mentions suivantes :
1° Mentions relatives au salarié :
a) L'ensemble des mentions prévues à l'article R. 1221-1, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;
b) Le régime d'affiliation du salarié au régime général ou au régime agricole ;
2° Mentions relatives à l'emploi :
a) La date de fin d'emploi s'il s'agit d'un emploi à durée déterminée ;
b) La durée de la période d'essai ;
c) Le salaire prévu à l'embauche ;
d) La durée du travail ;
e) La nature et la catégorie d'emploi ;
f) La convention collective applicable ;
g) Le taux de cotisations accidents du travail et, le cas échéant, le taux prévoyance ;
3° Les signatures de l'employeur et du salarié.

Article D1272-6

Une copie du volet d'identification du salarié est transmise par l'employeur au salarié dans les délais prévus par le présent code.

Article D1272-7

Pour utiliser le chèque-emploi associatif, l'association formule, au préalable, une demande auprès d'un des établissements de crédit, institutions ou services mentionnés à l'article L. 1272-5.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette demande comporte les mentions suivantes :
1° Identification de l'association : titre (dénomination) et adresse du siège social ;
2° Numéro SIRET ;
3° Déclaration sur l'honneur du caractère non lucratif de l'activité de l'association ;
4° Déclaration sur l'honneur que l'association n'emploie pas un effectif de salariés supérieur au maximum autorisé ;
5° Autorisation de prélèvement automatique sur un compte bancaire.

Article D1272-8

L'établissement, l'institution ou le service mentionné à l'article L. 1272-5 délivre un carnet de chèque-emploi associatif à l'association et communique, selon une périodicité au moins hebdomadaire, les informations recueillies lors de la demande d'adhésion à l'organisme mentionné à l'article D. 133-13-3 du code de la sécurité sociale.

Article D1272-9

Le carnet de chèque-emploi associatif est attribué dans les conditions prévues pour la délivrance des chèques par le chapitre premier du titre III du livre premier du code monétaire et financier.

Article D1272-10

I.-Le recours au chèque-emploi associatif vaut :

1° Accomplissement des formalités prévues pour l'application des articles D. 4622-1 à D. 4622-4, relatifs aux services de santé au travail, et R. 4624-10 à R. 4624-14, relatifs à l'examen d'embauche ;

2° Déclaration auprès de l'ensemble des administrations ou organismes intéressés au titre des articles R. 1234-9 à R. 1234-12, relatifs à l'attestation d'assurance chômage, et R. 5422-5 à R. 5422-8, relatifs à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi et à l'obligation pour l'employeur d'adresser à l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage des déclarations.

II.-Pour les associations relevant du régime agricole, le recours au chèque-emploi associatif vaut :

1° Déclaration auprès des administrations ou organismes intéressés au titre des dispositions du présent code mentionnées au 2° du I ;

2° Accomplissement des formalités prévues pour l'application des articles D. 717-1 et R. 717-14 du code rural et de la pêche maritime.

Chapitre III : Titre emploi-service entreprise

Article D1273-1

L'employeur qui remplit les conditions prévues à l'article L. 1273-1 adhère au service " titre

emploi-service entreprise " au moyen d'un formulaire de demande d'adhésion homologué par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Il se procure ce formulaire auprès :

1° Soit de l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dont il relève ;

2° Soit du centre national de traitement du titre emploi-service entreprise compétent pour le secteur professionnel auquel il appartient ;

3° Soit des tiers mentionnés à l'article D. 1273-8.

L'employeur transmet sa demande d'adhésion au centre national compétent pour le secteur professionnel auquel il appartient.

Article D1273-2

L'effectif prévu au 1° de l'article L. 1273-2 s'apprécie au 31 décembre de l'année précédente.

Pour les entreprises créées postérieurement à cette date, l'effectif s'apprécie à la date à laquelle l'entreprise demande à bénéficier du titre emploi-service entreprise.

Article D1273-3

Préalablement à l'utilisation du titre emploi-service entreprise, l'employeur remplit un volet d'identification du salarié, délivré par le centre national de traitement compétent pour le secteur professionnel auquel il appartient, et le renvoie à ce centre dans le délai prévu au premier alinéa de l'article R. 1221-5 du code du travail.

Le volet d'identification du salarié comporte les mentions suivantes :

1° Mentions relatives au salarié prévues aux 2° et 3° de l'article R. 1221-1, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Mentions relatives à l'emploi :

a) La nature du contrat de travail : contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, avec, dans ce cas, indication du motif de recours et de la date de fin de contrat ;

b) La durée du travail ;

c) La durée de la période d'essai ;

d) La catégorie d'emploi, la nature de l'emploi et, le cas échéant, le niveau d'emploi (niveau hiérarchique et coefficient) ;

e) L'intitulé de la convention collective applicable, le cas échéant ;

f) Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;

g) Les particularités du contrat de travail s'il y a lieu ;

h) Le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles si plusieurs taux sont applicables dans l'établissement ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

i) La pratique éventuelle d'un abattement sur l'assiette ou le taux des cotisations ;

j) Le taux de cotisation pour la prévoyance, s'il est spécifique au salarié ;

k) L'assujettissement au versement de transport s'il y a lieu ;

l) L'indication, le cas échéant, d'une première embauche dans l'établissement ;

3° Signature de l'employeur et du salarié.

Article D1273-4

Une copie du volet d'identification du salarié est transmise sans délai par l'employeur au salarié.

Article D1273-5

Si, lors de l'embauche, un contrat de travail a été signé dans les formes prévues aux articles L. 1221-1 à L. 1221-5 ainsi qu'aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13, s'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée, ou L. 3123-14 à L. 3123-16, s'il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel, les clauses contenues dans ce contrat s'appliquent en lieu et place des mentions du volet d'identification du salarié.

Article D1273-6

Le centre national compétent pour le secteur professionnel auquel appartient l'employeur lui adresse, pour le compte de l'organisme habilité pour recouvrer les cotisations et les contributions dues au titre de l'emploi du salarié, dans les trois jours ouvrés qui suivent la réception de la déclaration mensuelle prévue à l'article D. 133-6 du code de la sécurité sociale, le bulletin de paie à remettre au salarié. En outre, pour les salariés mentionnés au 2° de l'article L. 1273-2 du code du travail dont la période d'emploi n'excède pas trente et un jours calendaires, le bulletin de paie est adressé directement au salarié.

Ce bulletin de paie comporte les mentions prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail.

Article D1273-6-1

Le contenu du volet social du titre emploi-service entreprise est fixé par l'article D. 133-6-1 du code de la sécurité sociale.

Article D1273-7

Le recours au titre emploi-service entreprise vaut, à l'égard des salariés employés au moyen de ce titre, respect des obligations qui incombent à l'employeur en matière de :

1° Formalités prévues par les articles D. 4622-1 à D. 4622-4, relatifs aux services de santé au travail, et R. 4624-10 à R. 4624-14, relatifs à l'examen d'embauche ;

2° Déclarations auprès de l'ensemble des administrations ou organismes intéressés au titre des articles R. 5422-5 à R. 5422-8, relatifs aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi et de déclaration des rémunérations ;

3° Déclaration auprès des administrations ou organismes intéressés au titre de l'article L. 3141-30, relatif aux caisses de congés payés ;

4° Déclarations auprès des administrations ou organismes intéressés mentionnés aux articles R. 243-10, R. 243-13, R. 243-14 et R. 312-4 du code de la sécurité sociale et à l'article 87 A du code général des impôts ;

5° Déclarations prescrites par les institutions mentionnées au livre IX du code de la sécurité sociale.

Article D1273-8

Les tiers mentionnés à l'article L. 1273-6 ou les organismes qui les représentent peuvent conclure avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et le ministre chargé de la sécurité sociale une convention qui précise le rôle de ces tiers et fixe les obligations réciproques des parties.

Chapitre IV : Employeurs non établis en France

Article D1273-9

Les dispositions des articles D. 1273-1 et D. 1273-3 à D. 1273-8 sont applicables aux entreprises mentionnées au II de l'article L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale, qui ont opté pour l'utilisation d'un titre-emploi. Les dispositions de l'article D. 1271-5 sont applicables aux autres employeurs mentionnés au II de l'article L. 243-1-2 précité, qui ont opté pour l'utilisation d'un titre-emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE III : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET LE DROIT DISCIPLINAIRE

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

TITRE II : RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Chapitre Ier : Contenu et conditions de validité

Article R1321-1

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Article R1321-2

Le règlement intérieur est déposé, en application du deuxième alinéa de l'article L. 1321-4, au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Article R1321-3

Le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 1321-4 court à compter de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt définies aux articles R. 1321-1 et R. 1321-2.

Article R1321-4

Le texte du règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail en deux exemplaires.

Article R1321-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Chapitre II : Contrôle administratif et juridictionnel

Article R1322-1

Le recours hiérarchique prévu à l'article L. 1322-3 est formé devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les deux mois suivant la notification de la décision de l'inspecteur du travail.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R1323-1

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1311-2 à L. 1322-4 et R. 1321-1 à R. 1321-5 relatives au règlement intérieur, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

TITRE III : DROIT DISCIPLINAIRE

Chapitre Ier : Sanction disciplinaire

Chapitre II : Procédure disciplinaire

Section 1 : Garanties de procédure

Article R1332-1

La lettre de convocation prévue à l'article L. 1332-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.
Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.
Elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
Elle est soit remise contre récépissé, soit adressée par lettre recommandée, dans le délai de deux mois fixé à l'article L. 1332-4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1332-2

La sanction prévue à l'article L. 1332-2 fait l'objet d'une décision écrite et motivée.
La décision est notifiée au salarié soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 1332-2.

Article R1332-3

Le délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 expire à vingt-quatre heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien.
A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à vingt-quatre heures.
Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Section 2 : Prescription des faits fautifs

Article R1332-4

Les dispositions de l'article R. 1332-3 sont applicables au délai de deux mois prévu à l'article L. 1332-4.

Chapitre III : Contrôle juridictionnel

Chapitre IV : Dispositions pénales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE IV : LA RÉSOLUTION DES LITIGES LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

TITRE Ier : ATTRIBUTIONS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Chapitre Ier : Compétence en raison de la matière

Chapitre II : Compétence territoriale

Article R1412-1

L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent.
Ce conseil est :
1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;
2° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.
Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

Article R1412-2

En cas de création d'un conseil de prud'hommes, la cour d'appel, saisie sur requête du procureur général, constate que la nouvelle juridiction est en mesure de fonctionner.
Elle fixe la date de l'installation du conseil à compter de laquelle le ou les conseils de prud'hommes dont le ressort est réduit cessent d'être compétents pour connaître des affaires entrant dans leur compétence.

Article R1412-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'à la suite d'une nouvelle délimitation de circonscriptions judiciaires, le ressort d'un conseil de prud'hommes est modifié, le conseil de prud'hommes initialement saisi demeure compétent pour statuer sur les procédures introduites antérieurement à la modification.

Article R1412-4

Toute clause d'un contrat qui déroge directement ou indirectement aux dispositions de l'article R. 1412-1, relatives aux règles de compétence territoriale des conseils de prud'hommes, est réputée non écrite.

Article R1412-5

Lorsqu'un salarié est temporairement détaché sur le territoire national par une entreprise établie dans un autre Etat membre de la Communauté européenne, les contestations relatives aux droits reconnus dans les matières énumérées à l'article L. 1262-4 peuvent être portées devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation est ou a été exécutée.
Lorsque la prestation est ou a été exécutée dans le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes, ces contestations sont portées devant l'une quelconque de ces juridictions.

TITRE II : INSTITUTION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Chapitre Ier : Dispositions générales

Chapitre II : Institution

Article R1422-1

Lorsqu'est envisagé la création ou la suppression d'un conseil de prud'hommes, la modification du ressort ou le transfert du siège d'un conseil, le ministre chargé du travail publie préalablement au Journal officiel de la République française un avis indiquant :
1° Le siège du conseil à créer ou à supprimer ou, en cas de transfert, le nouveau siège du conseil ;
2° L'étendue de la compétence territoriale du conseil à créer et du ou des conseils dont le ressort est affecté par la création, la suppression ou la modification envisagée ;
3° L'effectif des conseillers des différentes sections du conseil à créer ou dont l'organisation est modifiée.
L'avis invite les organismes et autorités mentionnés à l'article R. 1422-2 à faire connaître au ministre chargé du travail, dans le délai de trois mois, leurs observations et avis.

Article R1422-2

Les décrets d'institution du conseil de prud'hommes prévus à l'article L. 1422-3 fixent le siège et le ressort du conseil ainsi que la date de l'élection des conseillers.
Ils sont pris après consultation ou avis :
1° Du conseil départemental et du conseil municipal ;
2° Du ou des conseils de prud'hommes intéressés ;
3° Du premier président de la cour d'appel ;
4° Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national ;
5° Des chambres consulaires.

Article R1422-3

Chacun des organismes ou autorités mentionnés à l'article R. 1422-2 est réputé avoir donné un avis favorable s'il ne s'est pas prononcé dans les trois mois suivant sa saisine.

Article R1422-4

Les siège et ressort des conseils de prud'hommes sont fixés conformément à l'annexe figurant à la fin du présent livre.

Chapitre III : Organisation et fonctionnement

Section 1 : Sections

Sous-section 1 : Composition

Article R1423-1

I. - Le conseil de prud'hommes est divisé en cinq sections autonomes :
1° La section de l'encadrement ;
2° La section de l'industrie ;
3° La section du commerce et des services commerciaux ;
4° La section de l'agriculture ;
5° La section des activités diverses.
Chaque section comprend au moins trois conseillers prud'hommes employeurs et trois conseillers prud'hommes salariés.

Article R1423-2

Lorsque le ressort d'un tribunal de grande instance comprend plusieurs conseils de prud'hommes,

une section de l'agriculture unique est constituée pour l'ensemble du ressort de ce tribunal. Cette section est rattachée au conseil de prud'hommes dont le siège est celui de ce tribunal. Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas suivant :

DÉPARTEMENT	TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE	CONSEIL DE PRUD'HOMMES de rattachement de la section agricole
Ardèche	Privas.	Aubenas
Val-d'Oise	Pontoise.	Cergy-Pontoise

Article R1423-3

Lorsqu'un département comprend plusieurs conseils de prud'hommes comportant une section de l'agriculture, il est possible de réduire le nombre de sections de l'agriculture dans le département. Cette réduction tient compte du nombre et de la variété des affaires traitées. Cette section est rattachée à l'un de ces conseils par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 2 : Détermination de l'appartenance à une section

Article R1423-4

L'activité principale de l'employeur détermine son appartenance à l'une des sections.

Article R1423-5

L'activité principale de l'entreprise détermine l'appartenance des salariés à l'une des sections dans les conditions suivantes :

1° Les salariés mentionnés à l'article L. 1441-6 relèvent de la section de l'encadrement ;

2° Les ouvriers et employés de l'industrie relèvent de la section de l'industrie ;

3° Les ouvriers et employés du commerce et des services commerciaux relèvent de la section du commerce et des services commerciaux ;

4° Les ouvriers et employés des professions agricoles mentionnés aux 1° à 3°,6° et 7° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime relèvent de la section de l'agriculture ;

5° Relèvent de la section des activités diverses :

a) Les ouvriers et employés dont les employeurs n'exercent pas une activité industrielle, commerciale ou agricole ;

b) Les employés de maison ;

c) Les concierges et gardiens d'immeubles à usage d'habitation.

Sous-section 3 : Répartition des différends et litiges

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1423-6

Les affaires sont réparties entre les sections du conseil de prud'hommes en application des articles R. 1423-3 et R. 1423-5, relatifs à l'appartenance des salariés aux sections.

Article R1423-7

En cas de difficulté de répartition d'une affaire ou de contestation sur la connaissance d'une affaire par une section, et quel que soit le stade de la procédure auquel survient cette difficulté ou contestation, le dossier est transmis au président du conseil de prud'hommes, qui, après avis du vice-président, renvoie l'affaire à la section qu'il désigne par ordonnance.
Cette ordonnance constitue une mesure d'administration judiciaire non susceptible de recours.

Section 2 : Chambres

Article R1423-8

Plusieurs chambres peuvent être constituées au sein d'une section d'un conseil de prud'hommes. Chaque chambre comprend au moins quatre conseillers employeurs et quatre conseillers salariés.

Article R1423-9

Lorsqu'une section comprend plusieurs chambres, l'une d'elles est compétente pour connaître des différends et litiges relatifs aux licenciements pour motif économique.

Article R1423-10

La constitution des chambres est décidée par le premier président de la cour d'appel, sur proposition de l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.

Section 3 : Président et vice-président

Article R1423-11

L'élection des présidents et vice-présidents a lieu au scrutin secret, par assemblée et à la majorité absolue des membres présents.
Elle a lieu soit lorsque les trois-quarts au moins des membres de chaque assemblée sont installés, soit en cas d'application dans une section des dispositions de l'article R. 1423-1, lorsque les deux tiers au moins des membres de chaque assemblée sont installés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1423-12

Après deux tours de scrutin sans qu'aucun des candidats n'ait obtenu la majorité absolue des membres présents, le président ou le vice-président est, au troisième tour, élu à la majorité relative.
Lorsqu'il existe un partage égal des voix au troisième tour, le conseiller le plus ancien en fonction est élu. Lorsque les deux candidats ont un temps de service égal, le plus âgé est élu. Il en est de même dans le cas de création d'un conseil de prud'hommes.

Article R1423-13

La réunion des conseillers prud'hommes en assemblée générale, en assemblée de section et, le cas échéant, en assemblée de chambre, a lieu chaque année pendant le mois de janvier dans l'ordre suivant :
1° L'assemblée générale du conseil de prud'hommes élit, conformément aux articles L. 1423-3 à L. 1423-6, le président et le vice-président du conseil de prud'hommes. L'élection du président et du vice-président précède l'audience solennelle tenue au conseil de prud'hommes en application de l'article R. 711-2 du code de l'organisation judiciaire ;
2° L'assemblée de chaque section élit le président et le vice-président de section ;
3° Lorsque plusieurs chambres ont été constituées au sein d'une même section en application de l'article R. 1423-8, l'assemblée de chambre élit le président et le vice-président de la chambre.
Le procès-verbal de ces assemblées est adressé dans les quarante-huit heures au premier président de la cour d'appel et au procureur général près la cour d'appel.

Article R1423-14

En cas de création de chambre, l'assemblée de chambre procède à l'élection du président et du vice-président de chambre, sans attendre le mois de janvier.

Article R1423-15

Le conseil de prud'hommes se réunit en assemblée générale dans les conditions prévues à l'article R. 1423-23 pour élire un nouveau président ou un nouveau vice-président lorsque la vacance d'une de ces fonctions survient pour l'une des causes suivantes :
1° Refus du président ou du vice-président de se faire installer ;
2° Démission ;
3° Déclaration de démission en application des articles L. 1442-12 et D. 1442-18 ;
4° Décès ;
5° Déchéance à titre disciplinaire prononcée par décret en application de l'article L. 1442-14 ;
6° Déchéance de plein droit en application de l'article L. 1442-15, après une condamnation pénale devenue définitive pour des faits prévus aux articles L. 6 et L. 7 du code électoral.

Article R1423-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de vacance des fonctions de président ou de vice-président de section ou de chambre pour l'une des causes énumérées à l'article R. 1423-15, les conseillers prud'hommes de la section ou de la chambre se réunissent en assemblée de section ou de chambre pour élire un nouveau président ou un nouveau vice-président.

Article R1423-17

Lorsque l'un des cas énoncés aux articles R. 1423-15 et R. 1423-16 se reproduit au cours de la même année, il n'est pourvu à la seconde vacance que lors du renouvellement annuel prévu à l'article R. 1423-13.

Article R1423-18

Les procès-verbaux des assemblées mentionnées aux articles R. 1423-15 et R. 1423-16 sont établis et transmis dans les conditions fixées à l'article R. 1423-24.

Article R1423-19

Dans un délai de quinze jours à compter de l'élection des présidents et des vice-présidents prévue aux articles R. 1423-13 et R. 1423-14, tout membre de la formation qui en conteste la régularité peut exercer un recours auprès de la cour d'appel dans le ressort de laquelle l'élection a eu lieu.
Ce recours est ouvert au procureur général qui peut l'exercer dans un délai de quinze jours à compter de la réception du procès-verbal.

Article R1423-20

A peine d'irrecevabilité, les requérants notifient les recours mentionnés à l'article R. 1423-19 aux candidats dont l'élection est contestée. Cette notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception.
Les candidats peuvent présenter leurs observations en défense dans les cinq jours de la notification.

Article R1423-21

Les recours mentionnés à l'article R. 1423-19 sont jugés sans frais ni forme dans le délai d'un mois à compter du jour où ils sont enregistrés.
L'arrêt est notifié par le greffier aux intéressés. Le procureur de la République est informé de l'arrêt. Il en informe le préfet. L'opposition n'est pas admise contre l'arrêt rendu par défaut.
L'arrêt est susceptible d'un pourvoi en cassation dans les dix jours de sa notification. Le pourvoi est dispensé du ministère d'avocat.

Article R1423-22

Les dispositions des articles R. 1423-19 à R. 1423-21 sont applicables à la désignation par

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

l'assemblée générale du conseil de prud'hommes des conseillers prud'hommes appelés à tenir les audiences de référé.

Section 4 : Organisation et fonctionnement

Sous-section 1 : Réunions de l'assemblée générale

Article R1423-23

Le conseil de prud'hommes se réunit en assemblée générale à la demande :
1° Soit du premier président de la cour d'appel ;
2° Soit de la majorité des membres en exercice ;
3° Soit du président ou du vice-président.

Article R1423-24

Le procès-verbal de l'assemblée générale est établi, sous la responsabilité du président, par le greffier en chef, directeur de greffe. Le président le transmet au premier président de la cour d'appel et au procureur général près la cour d'appel dans un délai de quinze jours.

Sous-section 2 : Règlement intérieur

Article R1423-25

L'assemblée générale du conseil de prud'hommes nouvellement créé propose, dans un délai de trois mois à compter de l'installation du conseil, un règlement intérieur qui fixe notamment les jours et heures des audiences.
Les calendriers et horaires de ces audiences sont déterminés par analogie avec celles des juridictions de droit commun ayant leur siège dans le ressort de la cour d'appel dont relève ce conseil. Toutefois, le règlement intérieur peut, pour tenir compte des contingences locales, déroger à cette règle.

Article R1423-26

Le règlement intérieur n'est exécutoire qu'après avoir été approuvé par le premier président de la cour d'appel et le procureur général près la cour d'appel. Au cas où ceux-ci ne se sont pas prononcés dans un délai de trois mois à compter de la réception du règlement intérieur, les dispositions de ce règlement deviennent exécutoires.

Article R1423-27

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si l'assemblée générale n'a pas établi le règlement intérieur dans le délai de trois mois prévu à l'article R. 1423-25, le règlement intérieur est préparé par une formation restreinte constituée par le président du conseil.
Cette formation est composée :
1° Du président ;
2° Du vice-président ;
3° Des présidents et vice-présidents de chaque section et, s'il y a lieu, de chaque chambre.
Le règlement établi par cette formation est exécutoire après avoir été approuvé dans les conditions prévues à l'article R. 1423-26.
Si, à l'expiration d'un délai d'un mois à compter du jour de sa constitution, la formation n'a pas établi le règlement intérieur, le président du conseil arrête, en accord avec le vice-président, les dispositions de ce règlement.
Ce dernier détermine le calendrier et les horaires des audiences. Ses dispositions ne sont exécutoires qu'après avoir été approuvées dans les conditions prévues à l'article R. 1423-26.

Article R1423-28

Le règlement intérieur est affiché dans les locaux du conseil de prud'hommes.
Il peut être modifié par l'assemblée générale réunie en application de l'article R. 1423-23 et, le cas échéant, par la formation restreinte ou les personnes mentionnées à l'article R. 1423-27. Dans ce cas, le délai prévu au premier alinéa de l'article R. 1423-25 et celui prévu au septième alinéa de l'article R. 1423-27 sont respectivement réduits à un mois et à quinze jours.

Article R1423-29

Lorsque les dispositions du règlement intérieur relatives au calendrier et aux horaires n'ont pas été régulièrement approuvées par le premier président de la cour d'appel et le procureur général près la cour d'appel, ces dispositions sont déterminées par analogie avec les calendrier et horaires des juridictions de droit commun ayant leur siège dans le ressort de la cour d'appel dont relève le conseil.

Sous-section 3 : Administration de la juridiction et inspection

Article R1423-30

Le premier président de la cour d'appel et le procureur général procèdent à l'inspection des conseils de prud'hommes de leur ressort.
Ils s'assurent, chacun en ce qui le concerne, de la bonne administration des services judiciaires et de l'expédition normale des affaires. Ils peuvent respectivement déléguer ces pouvoirs pour des actes déterminés à des magistrats du siège ou du parquet placés sous leur autorité.
Ils rendent compte chaque année au garde des sceaux, ministre de la justice, des constatations qu'ils ont faites.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1423-31

Le président du conseil de prud'hommes assure l'administration et la discipline intérieure de la juridiction.

Section 5 : Difficultés de constitution et de fonctionnement

Article R1423-32

Le décret portant dissolution des conseils de prud'hommes, prévue à l'article L. 1423-11, est pris sur proposition du garde des sceaux, ministre de la justice.

Article R1423-33

Lorsqu'une des sections d'un conseil de prud'hommes ne peut se constituer ou ne peut fonctionner, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, désigne la section correspondante d'un autre conseil de prud'hommes ou, à défaut, un tribunal d'instance, pour connaître des affaires inscrites au rôle de la section ou dont cette dernière aurait dû être ultérieurement saisie.
Lorsque la section du conseil de prud'hommes est de nouveau en mesure de fonctionner, le premier président de la cour d'appel, saisi dans les mêmes conditions, constate cet état de fait et fixe la date à compter de laquelle les affaires sont à nouveau portées devant cette section. La section du conseil de prud'hommes ou le tribunal d'instance désigné par le premier président demeure cependant saisi des affaires qui lui ont été soumises en application du premier alinéa.

Section 6 : Bureau de conciliation, bureau de jugement et formation de référé

Article R1423-34

Chaque section de conseil de prud'hommes ou, lorsqu'elle est divisée en chambres, chaque chambre comprend au moins :
1° Un bureau de conciliation ;
2° Un bureau de jugement.

Article R1423-35

Le bureau de jugement est composé d'au moins deux employeurs et deux salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 7 : Greffe

Article R1423-36

Chaque conseil de prud'hommes comporte un greffe dont le service est assuré par des fonctionnaires de l'Etat.
Le premier président de la cour d'appel fixe, après avis du président du conseil de prud'hommes, les jours et heures d'ouverture au public du greffe.

Article R1423-37

Sous le contrôle du président du conseil de prud'hommes, le directeur de greffe dirige les services administratifs de la juridiction et assume la responsabilité de leur fonctionnement. Le directeur de greffe est un greffier en chef.
Lorsqu'il est chargé de la direction de greffes de plusieurs conseils de prud'hommes, le directeur de greffe exerce ses fonctions sous le contrôle respectif de chacun des présidents de ces conseils.

Article R1423-38

Le directeur de greffe gère le personnel du greffe. Il le répartit et l'affecte dans les services du conseil.

Article R1423-39

Le directeur de greffe prépare annuellement le projet de budget de la juridiction. Il le soumet au président et au vice-président
Il gère les crédits alloués à la juridiction et assure notamment l'acquisition, la conservation et le renouvellement du matériel, du mobilier, des revues et ouvrages de la bibliothèque. Il surveille l'entretien des locaux.

Article R1423-40

Le directeur de greffe organise l'accueil du public.

Article R1423-41

Le directeur de greffe tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres. Il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes. Il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience. Il met en forme les décisions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est le dépositaire des dossiers des affaires, des minutes et des archives et en assure la conservation. Il délivre les expéditions et les copies.

L'établissement et la délivrance des reproductions de toute pièce conservée dans les services du conseil de prud'hommes ne peuvent être assurés que par lui.

Lorsque la rédaction d'une décision prud'homale est effectuée à l'extérieur du conseil de prud'hommes, le conseiller peut sortir le dossier des locaux de la juridiction, après information du greffier en chef, directeur de greffe.

Article R1423-42

Le directeur de greffe établit l'état de l'activité de la juridiction selon la périodicité et le modèle fixés par le garde des sceaux, ministre de la justice. Cet état et les éventuelles observations du président et du vice-président sont adressés, sous le couvert des chefs de la cour d'appel, au ministre de la justice.

Article R1423-43

Selon les besoins du service, le directeur de greffe peut désigner sous sa responsabilité un ou plusieurs agents du greffe pour exercer une partie des fonctions qui lui sont attribuées aux articles R. 1423-37 à R. 1423-42.

Article R1423-44

Lorsque l'emploi de directeur de greffe est vacant ou lorsque le directeur de greffe est empêché ou absent, la suppléance ou l'intérim est assuré par le greffier en chef adjoint.
Lorsqu'il existe plusieurs greffiers en chef adjoints, le directeur de greffe, ou s'il ne peut le faire le président de la juridiction, désigne l'un des greffiers en chef adjoints pour assurer la suppléance ou l'intérim.
A défaut de greffier en chef adjoint, un chef de service ou un autre agent du greffe est désigné dans les mêmes conditions.

Article R1423-45

Les greffiers en chef adjoints assistent le greffier en chef, directeur de greffe dans les tâches prévues aux articles R. 1423-37 à R. 1423-42.
Ils peuvent diriger plusieurs services du greffe ou contrôler l'activité de tout ou partie du personnel.

Article R1423-46

Les chefs de service de greffe sont placés à la tête d'un ou de plusieurs services. Ils assistent le directeur de greffe, en l'absence de greffier en chef adjoint.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1423-47

Un greffier peut être placé à la tête d'un service lorsque l'importance de celui-ci ne justifie pas que ces fonctions soient confiées à un fonctionnaire appartenant au corps des greffiers en chef.
A titre exceptionnel, un greffier peut être chargé des fonctions de greffier en chef, directeur de greffe.

Article R1423-48

Les greffiers en chef adjoints, les chefs de service de greffe et les fonctionnaires du corps des greffiers exercent, dans l'affectation qui leur est donnée par le directeur de greffe, les attributions confiées à celui-ci par l'article R. 1423-41.

Article R1423-49

Des agents non régis par le décret n° 79-1071 du 12 décembre 1979 portant statuts particuliers des greffiers en chef et des secrétaires-greffiers des conseils de prud'hommes participent au fonctionnement des différents services des greffes.
Ces agents peuvent, à titre exceptionnel et après avoir prêté le serment prévu à l'article 34 de ce décret, être chargés des fonctions mentionnées à l'article R. 1423-41 et de la délivrance des expéditions et copies.

Article R1423-50

Selon les besoins du service, les agents des greffes peuvent être délégués dans les services administratifs d'un autre conseil de prud'hommes du ressort de la même cour d'appel.
Cette délégation est prononcée par décision des chefs de cour après consultation du président du conseil, du vice-président et du directeur de greffe. Elle ne peut excéder une durée de deux mois. Le garde des sceaux, ministre de la justice, peut la renouveler dans la limite d'une durée totale de huit mois.
Les agents délégués dans une autre juridiction perçoivent des indemnités dans les conditions prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

Section 8 : Dépenses du conseil de prud'hommes

Sous-section 1 : Dépenses de personnel et de fonctionnement

Article R1423-51

Les dépenses de personnel et de fonctionnement des conseils de prud'hommes comprennent

notamment :

1° Les frais d'entretien des locaux, de chauffage, d'éclairage, de sanitaires et de gardiennage ;

2° Les frais d'élections et certains frais de campagne électorale, dans des conditions fixées par décret ;

3° L'indemnisation des activités prud'homales énumérées à l'article R. 1423-55 dans les limites et conditions fixées par décret. La demande de remboursement aux employeurs des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salarié, ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants, est adressée au greffe du conseil de prud'hommes au plus tard dans l'année civile qui suit l'année de l'absence du salarié de l'entreprise.A défaut, la demande de remboursement est prescrite ;

4° L'achat des médailles ;

5° Les frais de matériel, de documentation, de fournitures de bureau, d'installation, d'entretien et d'abonnement téléphonique ;

6° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes pour l'exercice des activités prud'homales énumérées à l'article R. 1423-55, dans les limites de distance fixées par décret ;

7° Les frais de déplacement du juge du tribunal d'instance agissant en application de l'article L. 1454-2 lorsque le siège du conseil de prud'hommes est situé à plus de cinq kilomètres du siège du tribunal.

Article R1423-52

Les directeurs de greffe tiennent la comptabilité administrative des dépenses de fonctionnement énoncées à l'article R. 1423-51.

Un fonctionnaire de greffe autre que le directeur de greffe est habilité à recevoir les sommes déposées par les parties à l'instance à titre de provision. Ces sommes sont versées dans un compte de dépôt au Trésor. Toutefois, les fonctions de régisseurs susmentionnées peuvent être confiées au directeur de greffe par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice.

Dans les conditions prévues pour les régies d'avances et de recettes des organismes publics, une régie de recettes et une régie d'avances peuvent être créées dans chaque juridiction auprès de l'ordonnateur secondaire des dépenses relevant de la mission portant sur la justice en vue de l'encaissement ou du paiement des recettes ou des dépenses.

Sous-section 2 : Huissiers de justice

Article R1423-53

Pour leur ministère accompli en matière prud'homale, il est alloué aux huissiers de justice des honoraires égaux à la moitié de ceux prévus par leur tarif pour des actes de même nature en matière civile et commerciale.

Sous-section 3 : Témoins

Article R1423-54

Il est alloué aux témoins entendus en matière prud'homale une indemnité de comparution et, éventuellement, une indemnité de voyage et de séjour égales à celles attribuées aux témoins appelés à déposer en matière civile. L'allocation de cette indemnité se fait sur demande.

Sous-section 4 : Conseillers prud'hommes

Article R1423-55

Les activités prud'homales mentionnées à l'article L. 1442-5 sont :

1° Les activités suivantes, liées à la fonction prud'homale :

a) La prestation de serment ;

b) L'installation du conseil de prud'hommes ;

c) La participation aux assemblées générales du conseil, aux assemblées de section ou de chambre et à la formation restreinte prévue à l'article R. 1423-27 ;

d) La participation aux réunions préparatoires aux assemblées prévues au c ;

e) La participation aux commissions prévues par des dispositions législatives ou réglementaires ou instituées par le règlement intérieur ;

f) La participation à l'audience de rentrée solennelle ;

2° Les activités juridictionnelles suivantes :

a) L'étude préparatoire d'un dossier, préalable à l'audience de la formation de référé, du bureau de conciliation ou du bureau de jugement, par le président de la formation ou du bureau ou par un conseiller désigné par lui ;

b) Les mesures d'instruction prévues à la section 1 du chapitre IV du titre V du présent livre, diligentées par le conseiller rapporteur, ainsi que la rédaction de son rapport ;

c) La participation à l'audience de la formation de référé, du bureau de conciliation ou du bureau de jugement, ainsi qu'à l'audience de départage ;

d) L'étude d'un dossier postérieure à l'audience à laquelle l'affaire est examinée et préalable au délibéré par deux membres, l'un employeur, l'autre salarié, de la formation de référé ou du bureau de jugement, qui sont désignés, dans ce cas, par le président du bureau ;

e) La participation au délibéré ;

f) La rédaction des décisions et des procès-verbaux, effectuée au siège du conseil de prud'hommes ou à l'extérieur de celui-ci ;

g) La relecture et la signature par le président de la formation de référé ou du bureau de jugement des décisions dont la rédaction a été confiée à un autre membre de l'une de ces formations ;

3° Les activités administratives du président et du vice-président du conseil prévues aux articles R.

1423-7 et R. 1423-31 ;

4° Les activités administratives des présidents et vice-présidents de section.

5° Les activités administratives des présidents et vice-présidents de chambre.

Les modalités d'indemnisation des activités mentionnées au présent article sont fixées par le décret prévu au 3° de l'article R. 1423-51.

Article D1423-56

Le conseiller prud'homme salarié qui exerce l'une des activités énumérées à l'article R. 1423-55 perçoit une allocation pour ses vacations dont le taux horaire est fixé à 7, 10 euros dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il exerce cette activité en dehors des heures de travail ;

2° Lorsqu'il a cessé leur activité professionnelle ;

3° Lorsqu'il est demandeur d'emploi.

Article D1423-57

Le conseiller prud'homme employeur qui exerce l'une des activités énumérées à l'article R. 1423-55 avant 8 heures et après 18 heures ou qui a cessé son activité professionnelle perçoit une allocation pour ses vacations dont le taux horaire est égal au taux fixé par l'article D. 1423-56.

Lorsqu'il exerce l'une de ces activités entre 8 heures et 18 heures, il perçoit des vacations dont le taux horaire est égal à deux fois ce taux.

Article D1423-58

Les allocations prévues aux articles D. 1423-56 et D. 1423-57 sont versées mensuellement après établissement par le greffier en chef, directeur de greffe, responsable du recueil des informations, de la vérification et de la certification des demandes de versement des vacations, d'un état horaire visé par le président du conseil de prud'hommes ou, à défaut, par le vice-président. Toute demi-heure commencée est due. Elle donne lieu à l'attribution d'une demi-vacation horaire.

Article D1423-59

L'employeur est remboursé mensuellement par l'Etat des salaires maintenus au salarié, membre d'un conseil de prud'hommes, qui s'absente pour l'exercice de ses activités prud'homales, ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales correspondantes lui incombant.

Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'Etat et les employeurs. Cette répartition est réalisée proportionnellement au temps respectivement passé par le conseiller prud'homme auprès de l'entreprise et auprès du conseil.

Ce remboursement est réalisé au vu d'une copie du bulletin de paie et d'un état établi par l'employeur, contresigné par le salarié. Cet état, accompagné de la copie du bulletin de paie, est adressé au greffier en chef, directeur de greffe, responsable du recueil des informations, de la

vérification et de la certification des demandes de remboursement. Il est visé par le président du conseil de prud'hommes ou, à défaut, par le vice-président.

En cas d'employeurs multiples, il sera produit autant d'états qu'il y a d'employeurs ayant maintenu des salaires.

Article D1423-60

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 1423-59, le conseiller prud'homme rémunéré uniquement à la commission est indemnisé directement dans les conditions prévues par le présent article.

Pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice de fonctions prud'homales, le conseiller prud'homme rémunéré uniquement à la commission perçoit une indemnité horaire égale à 1 / 1 607 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente.

A cet effet, l'intéressé produit copie de son avis d'imposition.

Article D1423-61

Le salarié, membre d'un conseil de prud'hommes, qui accomplit un travail continu de jour nécessitant un remplacement à la demi-journée au sein de l'entreprise bénéficie du maintien de son salaire pour la demi-journée, quelle que soit la durée de son absence pendant cette période pour l'exercice de ses activités prud'homales. Le maintien du salaire est effectué sur la base de la journée entière dès lors que le remplacement du salarié ne peut être assuré que sur une telle durée.

Article D1423-62

Sur sa demande, le salarié, membre d'un conseil de prud'hommes, fonctionnant en service continu ou discontinu posté accompli en totalité ou en partie entre 22 heures et 5 heures, est indemnisé des heures consacrées à son activité prud'homale dans les conditions suivantes :

1° Sous réserve de renoncer au versement des allocations prévues à l'article D. 1423-56, le conseiller obtient que tout ou partie du temps consacré à ses activités prud'homales ouvre droit à un temps de repos correspondant dans son emploi ;

2° Ce temps de repos, qui est pris au plus tard dans le courant du mois suivant, s'impute sur la durée hebdomadaire de travail accomplie dans le poste. Il donne lieu au maintien par l'employeur de l'intégralité de la rémunération et des avantages correspondants.

L'employeur est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 1423-59.

Article D1423-63

Sur sa demande, le salarié, membre d'un conseil de prud'hommes, qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement, à l'exception des salariés mentionnés à l'article D. 1423-60, a droit à ce que les heures passées à l'exercice des activités prud'homales, entre 8 heures et 18 heures, soient considérées, en tout ou partie, comme des heures de travail et payées comme telles par l'employeur.

Ce dernier est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 1423-59.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1423-63-1

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, membre d'un conseil de prud'hommes, bénéficie du maintien de l'intégralité de sa rémunération et des avantages correspondants, au titre de l'exercice de ses activités prud'homales.L'employeur est remboursé dans les conditions prévues à l'article D. 1423-59 du montant de la rémunération qu'il aura dû maintenir à ce titre.

Article D1423-64

Les conseillers prud'hommes sont remboursés des frais de déplacement qu'ils engagent pour l'exercice des activités énumérées à l'article R. 1423-55 dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. Le siège du conseil de prud'hommes est assimilé à la résidence administrative.

A titre dérogatoire, les frais de transport des conseillers prud'hommes, mentionnés au 6° de l'article R. 1423-51, entre le siège du conseil de prud'hommes et leur domicile ou leur lieu de travail habituel, sont remboursés dès lors qu'ils couvrent une distance supérieure à cinq kilomètres et n'excèdent pas la distance séparant le siège du conseil de prud'hommes de la commune la plus éloignée du ressort du ou des conseils de prud'hommes limitrophes.

Article D1423-65

Le nombre d'heures indemnisables qu'un conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré aux études de dossiers mentionnées au 2° de l'article R. 1423-55 ne peut dépasser les durées fixées au tableau ci-après :

ACTIVITÉ	NOMBRE D'HEURES indemnisables
Etude préparatoire des dossiers préalable à l'audience.	Bureau de conciliation : 30 minutes par audience. Bureau de jugement : 1 heure par audience. Formation de référé : 30 minutes par audience.
Etude d'un dossier postérieure à l'audience et préalable au délibéré.	Bureau de jugement : 45 minutes par dossier. Formation de référé : 15 minutes par dossier.

Toutefois, les durées maximales fixées pour l'étude préparatoire des dossiers préalable à l'audience de la formation de référé, du bureau de conciliation et du bureau de jugement mentionnées au a du 2° de l'article R. 1423-55 peuvent être dépassées en raison du nombre de dossiers inscrits au rôle, sur autorisation expresse du président du conseil de prud'hommes qui détermine le nombre d'heures indemnisables.

Les durées maximales fixées pour l'étude d'un dossier postérieure à l'audience mentionnée au d du 2° de l'article R. 1423-55 peuvent être dépassées en raison de la complexité du dossier et des recherches nécessaires, sur autorisation expresse du président de la formation de référé ou du bureau de jugement, qui détermine le nombre d'heures indemnisables.

Article D1423-66

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le nombre d'heures indemnisables qu'un conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré à la rédaction des décisions et des procès-verbaux mentionnés au f du 2° de l'article R. 1423-55 ne peut dépasser les durées fixées au tableau ci-après :

OBJET DE LA RÉDACTION	NOMBRE D'HEURES INDEMNISABLES
Procès-verbal de conciliation	30 minutes
Jugement	5 heures
Ordonnance	1 heure

Lorsque le conseiller consacre à la rédaction d'un jugement, d'un procès-verbal de conciliation ou d'une ordonnance un temps supérieur à ces durées, il saisit sans délai le président du conseil de prud'hommes.

Le président du conseil décide de la durée de rédaction dans les huit jours de sa saisine, au vu du dossier et de la copie de la minute après avis du vice-président du conseil. Le temps fixé ne peut être inférieur aux durées fixées au tableau ci-dessus.

La décision du président du conseil de prud'hommes est une mesure d'administration judiciaire.

Article D1423-66-1

Le temps que le président d'audience de la formation de référé ou du bureau de jugement peut avoir consacré à la relecture et à la signature des décisions mentionnées au g du 2° de l'article R. 1423-55 est fixé à quinze minutes par dossier.

Article D1423-67

Le nombre d'heures indemnisables qu'un conseiller prud'hommes peut déclarer avoir consacré à la rédaction de décisions qui présentent entre elles un lien caractérisé, notamment du fait de l'identité d'une partie, de l'objet ou de la cause, et qui n'auraient pas fait l'objet d'une jonction, ne peut dépasser les durées fixées au tableau ci-après :

NOMBRE DE DÉCISIONS à rédiger	NOMBRE MAXIMUM d'heures indemnisables
2 à 25	3 heures
26 à 50	5 heures
51 à 100	7 heures
Au-delà de 100	Durée de 9 heures augmentée de 3 heures par tranche de 100 décisions.

Les durées fixées au tableau ci-dessus s'ajoutent au nombre d'heures indemnisables de la décision initiale, qui reste soumis aux dispositions de l'article D. 1423-66.

Article D1423-68

La participation des conseillers prud'hommes aux réunions préparatoires aux assemblées générales du conseil, aux assemblées de section ou de chambre mentionnées au d du 1° de l'article R. 1423-55 est indemnisée dans la limite de trois réunions par an et d'une durée totale ne pouvant excéder six heures.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1423-69

Un relevé des temps d'activités indemnisables mentionnées à l'article R. 1423-55 est tenu au greffe pour chaque conseiller prud'homme.

L'identification ainsi que les heures de début et de fin de chaque activité sont déclarées par le conseiller prud'homme. Pour les activités mentionnées au c, au d et au e du 2° de l'article R. 1423-55, ces heures sont précisées à l'issue de l'audience et du délibéré par l'ensemble des membres de la formation.

Article D1423-70

Toute difficulté rencontrée par le greffier en chef, directeur de greffe, ou par le président du conseil de prud'hommes dans la certification ou le contrôle de l'état mentionné aux articles D. 1423-58 et D. 1423-59, après qu'ils se sont informés, est portée à la connaissance du premier président et du procureur général de la cour d'appel ou de la personne à laquelle ils ont conjointement délégué leur signature en leur qualité d'ordonnateurs secondaires. Ces derniers, ou leur délégataire, déterminent le montant des sommes dues au conseiller prud'homme concerné.

Sous-section 5 : Présidents et vice-présidents

Article D1423-71

Les présidents et vice-présidents de conseils de prud'hommes, ainsi que les présidents et vice-présidents de section des conseils de prud'hommes sont indemnisés pour le temps qu'ils consacrent à leurs activités administratives dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'indemnisation des activités juridictionnelles.

Les présidents et vice-présidents de chambre du conseil de prud'hommes de Paris sont également indemnisés pour le temps qu'ils consacrent à leurs activités administratives dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'indemnisation des activités juridictionnelles.

Article D1423-72

Le nombre d'heures indemnisées chaque mois pour le temps que consacrent à leurs activités administratives les présidents et vice-présidents de conseils de prud'hommes ne peut dépasser les durées fixées au tableau ci-après :

DÉSIGNATION des conseils de prud'hommes	NOMBRE MAXIMUM d'heures indemnisables
Conseils comportant 40 conseillers ou moins	17 heures par mois
Conseils comportant plus de 40 conseillers et moins de 60 conseillers	26 heures par mois
Conseils comportant 60 conseillers et plus	39 heures par mois
Conseils de Bobigny, Lyon, Marseille et Nanterre	60 heures par mois
Conseil de Paris	100 heures par mois

Article D1423-73

Le nombre d'heures indemnisées pour le temps que consacrent à leurs activités administratives les présidents et vice-présidents des sections des activités diverses, du commerce et des services commerciaux, de l'encadrement et de l'industrie ne peut dépasser les durées fixées au tableau ci-après :

DÉSIGNATION des conseils de prud'hommes	NOMBRE MAXIMUM d'heures indemnisables
Conseil de Paris	52 heures par mois
Conseils de Bobigny, Lyon, Marseille, Nanterre	60 heures par an
Conseils d'Aix-en-Provence, Bordeaux, Boulogne-Billancourt, Créteil, Grenoble, Lille, Meaux, Montpellier, Nice, Rouen, Toulouse	20 heures par an

Les présidents et vice-présidents de la section agriculture des conseils de prud'hommes mentionnés au tableau ci-dessus peuvent être indemnisés pour le temps consacré à leurs activités administratives dans la limite de cinq heures par an.

Article D1423-74

Les présidents et vice-présidents de section des conseils de prud'hommes autres que ceux mentionnés à l'article D. 1423-73 sont indemnisés pour le temps consacré à leurs activités administratives dans la limite de cinq heures par an.

Article D1423-75

Les présidents et vice-présidents de chambre du conseil de prud'hommes de Paris sont indemnisés pour le temps consacré à leurs activités administratives dans la limite de trois heures par an.

TITRE III : CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRUD'HOMIE

Chapitre unique

Section 1 : Missions

Article R1431-1

Le Conseil supérieur de la prud'homie formule des avis et suggestions. Il réalise des études sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes.

Article R1431-2

Le Conseil supérieur de la prud'homie propose au garde des sceaux, ministre de la justice, et au ministre chargé du travail toutes mesures qu'il juge utiles.
Il peut être saisi pour avis, par ces ministres, de toutes questions entrant dans sa compétence.

Article R1431-3

Le Conseil supérieur de la prud'homie est consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs :
1° A l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes ;
2° A l'élection, au statut et à la formation des conseillers prud'hommes ;
3° A la procédure suivie devant les conseils de prud'hommes ;
4° Aux décrets pris en application de l'article L. 1422-3.

Section 2 : Composition

Article R1431-4

Le Conseil supérieur de la prud'homie comprend, outre le président :
1° Cinq membres représentant l'Etat, à raison de :
a) Deux représentants du ministre de la justice ;
b) Deux représentants du ministre chargé du travail ;
c) Un représentant du ministre de l'agriculture ;
2° Neuf membres représentant les salariés, désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives au plan national ;
3° Neuf membres représentant les employeurs, désignés sur proposition des organisations représentatives au plan national.

Article R1431-5

Les représentants des salariés au Conseil supérieur de la prud'homie sont :
1° Trois membres sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT) ;
2° Deux membres sur proposition de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
3° Deux membres sur proposition de la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
4° Un membre sur proposition de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
5° Un membre sur proposition de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Article R1431-6

Les représentants des employeurs au Conseil supérieur de la prud'homie sont :
1° Cinq membres sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), parmi

lesquels un représentant au moins au titre des entreprises moyennes et petites ;
2° Un membre, représentant les entreprises publiques, désigné après consultation du Mouvement des entreprises de France ;
3° Un membre sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
4° Un membre, représentant les professions agricoles, sur proposition conjointe de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;
5° Un membre, représentant les employeurs artisans, sur proposition de l'Union professionnelle artisanale (UPA).

Article R1431-7

Des membres employeurs et salariés suppléants à celui des titulaires sont désignés en nombre égal dans les mêmes conditions que ces derniers. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires.
En cas d'empêchement du président, celui-ci est suppléé par l'un des représentants du garde des sceaux, ministre de la justice.

Article R1431-8

Le président ainsi que les représentants titulaires et suppléants des employeurs et des salariés sont nommés par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail.
Les représentants titulaires et suppléants des employeurs et des salariés sont nommés pour une durée de trois ans.
Le mandat des membres du Conseil supérieur de la prud'homie est renouvelable. En cas de décès, démission ou perte de leur mandat, les membres sont remplacés. Le successeur reste en fonction jusqu'à expiration de la durée normale des fonctions du membre remplacé.

Section 3 : Organisation et fonctionnement

Article R1431-9

Les fonctions de membre du Conseil supérieur de la prud'homie ne sont pas rémunérées.
Les dépenses de déplacement et de séjour que les membres du conseil ainsi que les personnes mentionnées à l'article R. 1431-16 sont appelées à réaliser peuvent donner lieu à un remboursement. Ce remboursement est réalisé dans les conditions fixées par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre chargé du travail et du ministre chargé du budget.

Article R1431-10

Le Conseil supérieur de la prud'homie constitue en son sein une commission permanente.
Cette commission prépare les travaux du conseil et peut être consultée en cas d'urgence.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Elle est présidée par le président du conseil et, en cas d'empêchement de celui-ci, par le représentant du garde des sceaux, ministre de la justice.

Article R1431-11

La commission permanente comprend :
1° Trois représentants de l'Etat choisis parmi les membres du Conseil supérieur de la prud'homie ;
2° Cinq membres du Conseil supérieur, titulaires ou suppléants, représentant les salariés ;
3° Cinq membres du Conseil supérieur, titulaires ou suppléants, représentant les employeurs.
Les membres de la commission permanente représentant les employeurs et les salariés sont nommés sur proposition des organisations professionnelles et syndicales par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail.

Article R1431-12

Le secrétariat du Conseil supérieur de la prud'homie est assuré par les services du ministre chargé du travail.

Article R1431-13

Le Conseil supérieur de la prud'homie se réunit au moins une fois par an sur convocation du président.

Article R1431-14

L'ordre du jour du Conseil supérieur de la prud'homie et celui de la commission permanente sont fixés par le président.
Sauf en cas d'urgence, l'ordre du jour est adressé aux intéressés quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Article R1431-15

Le Conseil supérieur de la prud'homie peut constituer en son sein des groupes de travail chargés de procéder à des études sur des questions particulières relevant de sa compétence.

Article R1431-16

Le Conseil supérieur de la prud'homie ou sa commission permanente peuvent faire appel à des représentants des ministres ou à des experts.

TITRE IV : CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Election

Section 1 : Electorat et listes électorales

Sous-section 1 : Electorat

Paragraphe 1 : Conditions d'électorat

Article R1441-1

Le vote est uniquement ouvert aux personnes inscrites sur une liste électorale prud'homale. Toutefois, sont admis à voter les électeurs porteurs d'une décision du tribunal d'instance ordonnant leur inscription ou d'un arrêt de la Cour de cassation annulant un jugement qui aurait prononcé leur radiation. Il est procédé au contrôle de leur identité, conformément à l'article L. 62 du code électoral.

Article R1441-2

Les conditions requises pour être électeur s'apprécient à une date fixée par décret.

Article R1441-3

Pour l'application de l'article L. 1441-1, les périodes de suspension du contrat de travail sont assimilées à des périodes d'activité professionnelle.

Article R1441-4

La délégation particulière d'autorité mentionnée au 2° de l'article L. 1441-4, permettant aux cadres d'être inscrits dans le collège employeur, peut prendre la forme d'un document spécifique ou figurer dans le contrat de travail. A défaut de délégation, les cadres ne peuvent être inscrits que dans la section de l'encadrement du collège salarié.

Paragraphe 2 : Section d'inscription des électeurs

Article R1441-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La répartition par section des électeurs salariés employés dans une seule entreprise et des électeurs employeurs qui exercent une seule activité professionnelle est réalisée d'après l'activité principale des entreprises, sous réserve des dispositions particulières relatives à l'appartenance aux sections de l'encadrement et des activités diverses.

Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, les salariés et les employeurs de chacun de ces établissements sont électeurs dans la section correspondant à l'activité principale de cet établissement.

Article R1441-6

Lorsqu'un employeur exerce des activités professionnelles multiples, son activité principale détermine la section au titre de laquelle il est électeur.

L'activité principale de l'employeur est celle de ses activités professionnelles au titre de laquelle il emploie le plus grand nombre de salariés.

Article R1441-7

Lorsqu'un salarié exerce son activité professionnelle dans plusieurs entreprises, l'entreprise où il exerce principalement cette activité détermine la section au titre de laquelle il est électeur.

L'activité principale du salarié est celle pour laquelle il a accompli le plus grand nombre d'heures au cours du dernier trimestre de l'année précédant l'année de l'élection.

Article R1441-8

Lorsqu'un électeur appartient aux deux collèges en raison de sa double qualité d'employeur et de salarié, il est inscrit dans le collège salarié dès lors qu'il emploie un à trois salariés.

L'électeur peut choisir son collège d'inscription dès lors qu'il emploie plus de trois salariés.

Article R1441-9

L'activité principale des entreprises et établissements est présumée résulter du numéro de code APE attribué par l'Institut national de la statistique et des études économiques.

La date d'appréciation de l'activité principale est celle mentionnée à l'article R. 1441-2.

Le tableau ci-dessous détermine les activités relevant des sections de l'industrie, du commerce, des activités diverses et de l'agriculture.

CODE APE	SECTION PRUD'HOMALE	
	Code	Libellé
050C	03	Agriculture.
151F	02	Commerce.
602C, 660G, 701C	04	Activités diverses.
725Z	01	Industrie.
741J, 747Z, 748A, 748G, 748H	02	Commerce.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

CODE APE	SECTION PRUD'HOMALE	
	Code	Libellé
748B	01	Industrie.
851H	02	Commerce.
921G, 924Z	01	Industrie.
922F	02	Commerce.
930K	04	Activités diverses.
Autres codes : ne retenir que les deux premiers chiffres		
01xx, 02xx	03	Agriculture.
05xx (sauf 050C)	01	Industrie.
10xx à 15xx (sauf 151F)	01	Industrie.
16xx à 36xx	01	Industrie.
37xx	02	Commerce.
40xx, 41xx, 45xx	01	Industrie.
50xx à 52xx, 55xx, 60xx (sauf 602C)	02	Commerce.
61xx à 66xx (sauf 660G)	02	Commerce.
67xx, 70xx (sauf 701C)	02	Commerce.
71xx	02	Commerce.
72xx (sauf 725Z)	04	Activités diverses.
73xx, 74xx (sauf 741J, 747Z, 748A, 748B, 748G, 748H)	04	Activités diverses.
75xx, 80xx, 85xx (sauf 851H)	04	Activités diverses.
90xx	02	Commerce.
91xx, 92xx (sauf 921G, 922F, 924Z)	04	Activités diverses.
93xx (sauf 930K)	02	Commerce.
95xx, 96xx, 97xx, 99xx	04	Activités diverses.

Article R1441-10

Les salariés mentionnés aux 1°, 2°, 6°, 6 bis, 6 ter, 6 quater, 7° et 12° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime sont électeurs dans la section de l'agriculture, sous réserve des dispositions de l'article L. 1441-6.

Article R1441-11

L'employeur qui n'emploie que des salariés relevant de la section de l'encadrement ne peut voter qu'au titre de cette section.
L'employeur qui emploie au moins un salarié au titre de la section de l'encadrement peut demander

son inscription à cette section.

Article R1441-12

Les employés de maison ainsi que leurs employeurs sont électeurs au titre de la section des activités diverses.

Article R1441-13

Lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 1441-5 demande que son conjoint collaborateur lui soit substitué en vue de l'inscription sur les listes électorales, le conjoint atteste avoir reçu mandat de l'une de ces personnes.

Article R1441-14

Les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées à l'article L. 1441-1 sont électeurs dans la section du collège des salariés correspondant à leur dernière activité principale.

Paragraphe 3 : Commune d'inscription

Article R1441-15

Les électeurs sont inscrits au titre du collège auquel ils appartiennent sur la liste électorale de la commune d'exercice de leur activité principale.
Pour les électeurs exerçant des activités professionnelles multiples, la détermination de la commune d'exercice de leur activité principale est régie selon les mêmes règles que celles relatives à la section d'inscription énoncées aux articles R. 1441-6 et R. 1441-8.

Article R1441-16

Les salariés suivants sont inscrits sur la liste de la commune du siège social de l'entreprise qui les emploie à titre principal :
1° Salariés exerçant leur activité dans plusieurs communes ;
2° Salariés travaillant en dehors de tout établissement ;
3° Salariés travaillant en France en dehors de tout établissement et domiciliés à l'étranger.

Article R1441-17

Les voyageurs, représentants ou placiers peuvent demander au maire leur inscription sur la liste électorale de la commune de leur domicile.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1441-18

Les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées à l'article L. 1441-1, les employés de maison ainsi que leurs employeurs sont inscrits sur la liste de la commune de leur domicile.

Article R1441-19

En application de l'article L. 1422-2, les salariés et employeurs exerçant leur activité professionnelle principale sur l'emprise d'un aérodrome rattaché au ressort d'un conseil de prud'hommes sont inscrits sur la liste électorale de la commune du siège de ce conseil de prud'hommes.

Sous-section 2 : Etablissement des listes électorales

Paragraphe 1 : Déclaration des salariés par les employeurs

Sous-paragraphe 1 : Déclaration annuelle

Article R1441-20

L'employeur précise, pour chaque salarié, dans la déclaration annuelle des données sociales qu'il établit pour les organismes ou caisses de sécurité sociale ainsi que les caisses de la mutualité sociale agricole :
1° Les noms et prénoms ;
2° La date et le lieu de naissance ;
3° Le domicile ;
4° Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.
5° Le collège, la section et la commune d'inscription pour l'élection des conseillers prud'hommes.

Article D1441-21

L'employeur qui déclare ses salariés dans le cadre des dispositions du deuxième alinéa L. 1441-8 adresse une déclaration, au plus tard à une date déterminée par décret, à l'exception des employeurs de gens de maison.
Cette déclaration, conforme aux modèles ou aux normes fixés par arrêté du ministre chargé du travail, comporte, pour chaque salarié, les informations mentionnées au 1 de l'article R. 1441-30.

Article D1441-22

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur remet au centre de traitement mentionné à l'article R. 1441-35 les déclarations mentionnées à l'article D. 1441-21 par voie électronique contre récépissé ou par lettre recommandée avec avis de réception.

Article D1441-23

Les organismes de sécurité sociale transmettent aux services du ministre chargé du travail les données prud'homales relatives aux employés de maison mentionnées au 3 de l'article R. 1441-30.

Sous-paragraphe 2 : Consultation des données prud'homales

Article R1441-24

En application de l'article L. 1441-9, l'employeur organise au sein de son établissement, l'année de l'élection, la consultation des données prud'homales afin que les personnes mentionnées à ce même article en vérifient l'exactitude.

Article D1441-25

Lors de la consultation prévue à l'article L. 1441-9, l'employeur met à la disposition des personnes mentionnées à ce même article, l'année de l'élection, les données prud'homales relatives aux noms et prénoms, domicile, section, collège et commune d'inscription de chaque électeur qu'il a inscrit. Cette mise à disposition dure quinze jours.

La consultation débute dans les quinze jours qui suivent la date limite de transmission des données prud'homales aux organismes mentionnés à l'article L. 1441-9 ou, le cas échéant, au centre de traitement.

Ces personnes peuvent formuler des observations auprès de l'employeur, au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'organisation de la consultation.

Article D1441-26

Au terme de la consultation, l'employeur adresse au maire de la commune d'implantation de l'établissement les observations formulées à la suite de la consultation organisée l'année du scrutin.

Article D1441-27

Pour les employeurs réalisant leur déclaration en application du premier alinéa de l'article L. 1441-8, la consultation est faite l'année qui précède l'élection, dans un délai de dix mois à compter de la date limite de la transmission des données prud'homales aux organismes mentionnés à ce même article.

L'employeur met à la disposition des personnes mentionnées à l'article L. 1441-9 ces données pendant une durée de quinze jours.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ces personnes peuvent formuler des observations auprès de l'employeur, au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'organisation de la consultation.
Les observations résultant de cette consultation sont prises en compte dans la déclaration réalisée l'année suivante.

Paragraphe 2 : Autres déclarations

Article D1441-28

Les employeurs non salariés s'inscrivent sur les listes électorales au plus tard à une date fixée par décret. A cet effet, ils adressent une déclaration, conforme aux modèles ou aux normes fixés par arrêté du ministre chargé du travail, au centre de traitement mentionné à l'article R. 1441-35.

Article D1441-29

Les personnes à la recherche d'un emploi, mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1441-1, informent le centre de traitement de leur volonté d'être inscrites sur la liste électorale.
L'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce transmet au centre de traitement les données prud'homales, mentionnées au 4 de l'article R. 1441-30, des électeurs mentionnés au premier alinéa, à l'exception des personnes bénéficiaires d'une dispense de recherche d'emploi mentionnées à l'article R. 5421-1 et des demandeurs d'emploi actualisant leur situation mensuelle au moyen d'une déclaration papier.
Les personnes bénéficiaires d'une dispense de recherche d'emploi et les demandeurs d'emploi actualisant leur situation mensuelle au moyen d'une déclaration papier s'inscrivent au plus tard à une date fixée par décret. A cet effet, ils adressent une déclaration, conforme aux modèles ou aux normes fixés par arrêté du ministre chargé du travail, au centre de traitement.

Paragraphe 3 : Traitement des données électorales

Article R1441-30

Un système de traitement automatisé de données à caractère personnel en vue de l'établissement des listes électorales pour les élections aux conseils de prud'hommes, dénommé « fichier des listes électorales prud'homales », est créé par les services du ministre chargé du travail pour collecter les catégories de données suivantes :
1° Les informations relatives au salarié :
a) Noms et prénoms ;
b) Date de naissance, département et commune de naissance ou, pour les personnes nées à l'étranger, pays de naissance ;
c) Adresse du domicile ;
d) Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
e) Collège et section prud'homale ;
f) Nature de l'emploi, qualification et nombre d'heures travaillées ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Les informations relatives à l'employeur :
a) Si l'employeur est une personne physique : noms et prénoms ;
b) Si l'employeur est une personne morale : raison sociale ;
c) Adresse du siège de l'établissement ;
d) Numéro d'identification SIRET ou MSA ;
e) Code APE ;
f) Collège et section prud'homale ;
g) Effectif de salariés sur lequel porte la déclaration ;
3° Les informations relatives à l'employeur de personnel de maison :
a) Noms et prénoms ;
b) Date de naissance, département et commune de naissance ou, pour les personnes nées à l'étranger, pays de naissance ;
c) Adresse du domicile ;
d) Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
e) Numéro d'inscription à l'Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales ;
4° Les informations relatives au demandeur d'emploi :
a) Noms et prénoms ;
b) Date de naissance, département et commune de naissance ou, pour les personnes nées à l'étranger, pays de naissance ;
c) Adresse du domicile ;
d) Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
e) Code APE du dernier employeur ;
f) Section prud'homale du dernier emploi.

Article R1441-31

Les informations mentionnées à l'article R. 1441-30 sont incluses dans les déclarations établies en application de l'article L. 1441-8.
Elles sont envoyées au centre de traitement mentionné à l'article R. 1441-35.

Article R1441-32

Les destinataires des données à caractère personnel collectées sont :
1° Pour toutes les informations mentionnées à l'article R. 1441-30, à l'exclusion du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques : les agents des services des préfectures et des mairies chargés de l'établissement ou de la vérification des listes en vue des élections aux conseils de prud'hommes ;
2° Pour l'ensemble des informations mentionnées à l'article R. 1441-30, y compris le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques aux fins de détection d'inscriptions multiples : les agents du centre de traitement ;
3° Pour les informations relatives aux employeurs mentionnés au 2° de l'article R. 1441-30 : les agents des sections d'inspection du travail des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R1441-33

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le droit d'accès et de rectification des données mentionnées à l'article R. 1441-30, prévu aux articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'exerce auprès des services du ministre chargé du travail.
Le droit d'opposition mentionné à l'article 38 de la même loi ne s'applique pas aux traitements autorisés par l'article R. 1441-30.

Article R1441-34

Les fichiers constitués à partir des données mentionnées à l'article R. 1441-30 sont conservés par les services du ministre chargé du travail pendant une durée d'un an après la date des élections prud'homales en vue desquelles ces fichiers ont été réalisés. Passé ce délai, les fichiers sont versés aux archives nationales.
Les services du ministre chargé du travail peuvent conserver une copie d'extraits anonymisés des fichiers en vue de réaliser des expérimentations pour les élections prud'homales suivantes.

Article R1441-35

Le centre de traitement procède au traitement de l'ensemble des données, dans les conditions fixées par les articles R. 1441-30 à R. 1441-34.
Il transmet ces données aux mairies des communes concernées.

Paragraphe 4 : Inscriptions sur les listes électorales

Sous-paragraphe 1 : Elaboration des listes par le maire

Article D1441-36

Au vu des documents préparatoires qui lui sont transmis par le centre de traitement et des observations mentionnées suite à la consultation prévue à l'article R. 1441-24, le maire inscrit sur la liste électorale les salariés et les employeurs qui remplissent les conditions légales pour être électeurs dans la commune.

Article D1441-37

Le maire établit la liste électorale en procédant à l'inscription dans chaque section des électeurs salariés et des électeurs employeurs.
Il arrête cette liste à une date fixée par un arrêté du ministre chargé du travail.

Sous-paragraphe 2 : Commission administrative

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1441-38

Le maire est assisté de la commission administrative prévue à l'article L. 1441-13 dès lors qu'au moins 1 000 électeurs, travaillant dans au moins dix établissements, étaient inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune lors des dernières élections générales.
En dessous de ce seuil, la commission peut être réunie par le maire lorsque les circonstances locales le justifient.

Article D1441-39

La commission administrative est installée dès la phase de l'élaboration de la liste des établissements de la commune appelés à déclarer leurs salariés. Elle donne un avis au maire sur cette liste.

Article D1441-40

La commission administrative comprend, outre le maire ou son représentant :
1° Un délégué désigné par le préfet ;
2° Un représentant de chacune des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national ;
3° Un délégué désigné par le président du tribunal de grande instance.
Un suppléant est désigné pour chacun de ces membres.

Article D1441-41

Le maire peut, en cas de besoin, demander au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de participer ou d'être représenté aux réunions de la commission.

Article D1441-42

Le maire préside la commission administrative. Il la convoque et en fixe l'ordre du jour.
Il tient à la disposition des membres de la commission, au moins cinq jours avant la réunion, les documents nécessaires au travail de la commission.

Article D1441-44

La commission administrative examine l'ensemble des observations émises suite à la consultation prévue à l'article R. 1441-24.
Elle donne un avis sur les modifications à apporter aux documents préparatoires qui lui sont soumis.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1441-45

Le secrétariat de la commission administrative est assuré par un agent de la commune.

Paragraphe 5 : Consultation et communication des listes électorales

Article D1441-46

La liste électorale est déposée, à la date mentionnée à l'article D. 1441-37, au secrétariat de la mairie en vue de sa consultation.
A Paris, Lyon et Marseille, la liste des électeurs de chaque arrondissement ou secteur est déposée au secrétariat de la mairie d'arrondissement ou de secteur.
Le même jour et par voie d'affichage, le maire informe les électeurs :
1° Du dépôt de la liste électorale ;
2° De la date de sa clôture mentionnée à l'article R. 1441-56 ;
3° Des voies et délais de recours contre l'inscription.

Article D1441-47

Tout électeur de la commune peut avoir communication et, à ses frais, copie de la liste électorale à condition de s'engager à ne pas en faire un usage qui ne soit strictement lié à l'élection prud'homale.
Tout mandataire de liste peut avoir communication et copie, dans les mêmes conditions, de l'ensemble des listes électorales des communes du ressort du conseil de prud'hommes pour lequel il a déposé une liste de candidats.
A l'expiration du délai de huit jours suivant l'affichage des résultats du scrutin, la liste électorale ne peut plus être consultée.

Sous-section 3 : Contestations

Paragraphe 1 : Recours gracieux

Article R1441-48

L'autorité administrative mentionnée au premier alinéa de l'article L. 1441-14 est le ministre chargé du travail.

Article R1441-49

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La contestation d'une inscription sur la liste électorale mentionnée à l'article L. 1441-14 indique son objet, les noms, prénoms et adresse du requérant et la qualité en laquelle il agit.
Lorsqu'elle concerne un ou plusieurs électeurs autres que le requérant, elle précise également leurs noms, prénoms et adresses.

Article R1441-50

Le maire se prononce sur la contestation et notifie sa décision à son auteur dans le délai de dix jours à compter de sa date de réception.
La décision de refus est motivée.
Lorsque la décision du maire a des conséquences sur la liste électorale d'une autre commune, il en informe le maire intéressé.
Le silence gardé par le maire à l'expiration de ce délai vaut décision de rejet.

Article R1441-51

Les électeurs mineurs peuvent, sans autorisation, présenter une contestation ou défendre à une contestation dirigée contre eux.

Article R1441-52

Les délais fixés par l'article R. 1441-50 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640 à 642 du code de procédure civile.

Paragraphe 2 : Recours contentieux

Article R1441-53

Le tribunal d'instance connaît :
1° Des contestations relatives aux décisions du maire dans le cadre d'un recours gracieux mentionné à l'article L. 1441-14 ;
2° Des contestations tendant à l'inscription ou à la modification du collège, de la section ou de la commune d'inscription, qu'elles concernent un seul électeur ou un ensemble d'électeurs, mentionnées à l'article L. 1441-15.

Article R1441-54

Le recours contre la décision du maire prévu au 1° de l'article R. 1441-53 est porté devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel est située la commune dont la liste est contestée.
Ce recours est formé dans les dix jours à compter de la notification de la décision du maire ou de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. L'auteur d'une action en représentation rapporte, par tout moyen, la preuve de l'avertissement préalable du ou des électeurs intéressés par la

contestation et de leur non-opposition à l'action engagée.
Le tribunal d'instance statue dans les dix jours du recours sans forme et sans frais et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance aux parties intéressées. Sa décision est notifiée par le greffe dans les formes prévues à l'article R. 1441-59.

Article R1441-55

Les recours contentieux prévus à l'article R. 1441-53 sont formés par déclaration orale ou écrite, faite, remise ou adressée au greffe du tribunal d'instance.
La déclaration indique :
1° Les nom, prénoms et adresse du requérant ;
2° La qualité en laquelle il agit ;
3° L'objet du recours.
Lorsque le recours concerne un ou plusieurs électeurs autres que le requérant, la déclaration précise les noms, prénoms et adresses de ceux-ci.

Article R1441-56

La liste électorale, éventuellement rectifiée suite à des décisions du maire ou à des décisions judiciaires rendues en application des premier et quatrième alinéas de l'article L. 1441-14, est close à une date fixée par un arrêté du ministre chargé du travail.

Article R1441-57

Les contestations mentionnées au 2° de l'article R. 1441-53 sont formées devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel est située la commune dont la liste électorale prud'homale est contestée.
Le mandataire de liste rapporte, par tout moyen, la preuve de l'avertissement préalable des électeurs intéressés par sa demande et de leur non-opposition à l'action engagée.
Les électeurs mineurs peuvent présenter une réclamation ou défendre à une réclamation dirigée contre eux, sans autorisation.

Article R1441-58

Le tribunal d'instance statue sur les recours mentionnés à l'article R. 1441-57 jusqu'au jour du scrutin, sans frais ni forme, les parties intéressées ayant été informées trois jours à l'avance sur avertissement.

Article R1441-59

La décision prise par le tribunal d'instance, en application des articles R. 1441-53 et R. 1441-57, est notifiée immédiatement par le greffe au requérant par lettre recommandée avec avis de réception. Dans le cas où d'autres électeurs sont concernés par cette décision, le greffe la leur notifie dans la même forme. Le greffe la communique au préfet et au maire dans le même délai.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La décision n'est pas susceptible d'opposition.

Le pourvoi en cassation contre la décision du tribunal d'instance est formé, dans les conditions prévues aux articles 999 à 1008 du code de procédure civile, dans les dix jours à compter la notification du jugement du tribunal d'instance.

Les parties sont dispensées du ministère d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Article R1441-60

Les délais fixés par les articles R. 1441-54 et R. 1441-59 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640 à 642 du code de procédure civile.

Article R1441-61

L'autorité administrative mentionnée au 1° de l'article L. 1441-15 est le préfet.

Section 2 : Candidatures

Sous-section 1 : Liste des candidats

Article R1441-62

L'autorité administrative mentionnée à l'article L. 1441-26 est le préfet.

Article D1441-63

La notification de la liste à l'employeur, prévue à l'article L. 1441-27, est réalisée soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.
Les informations contenues dans cette notification sont simultanément communiquées à l'inspection du travail.

Article R1441-64

Les listes des candidatures sont établies, pour chaque conseil de prud'hommes, par section et par collège distinct dans chaque section.

Article D1441-65

Chaque liste fait l'objet d'une déclaration collective de candidature qui précise :
1° Le conseil de prud'hommes, le collège et la section de ce conseil auxquels les candidats de la liste se présentent ;
2° L'ordre de présentation des candidats figurant sur la liste ;
3° Le titre de la liste.

Article D1441-66

A la déclaration collective mentionnée à l'article D. 1441-65 sont jointes :
1° Une déclaration sur l'honneur attestant que la liste est recevable au sens des articles L. 1441-22 à L. 1441-26 ;
2° Les déclarations individuelles de chacun des candidats de la liste. Ces déclarations sont signées par le candidat et énumèrent ses noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile.

Article D1441-67

Lorsque le candidat fait partie des catégories mentionnées au 1° et au 2° de l'article L. 1441-16, sa déclaration individuelle fait état de la liste électorale sur laquelle il est inscrit ou était en droit d'être inscrit.
Lorsque le candidat fait partie de la catégorie mentionnée au 3° de ce même article, sa déclaration individuelle fait état des listes électorales prud'homales sur lesquelles il a été inscrit ainsi que de l'activité professionnelle au titre de laquelle il a été inscrit.

Article R1441-68

Chaque candidat fournit une photocopie d'un titre d'identité parmi ceux figurant sur un arrêté du ministre chargé du travail.
Chaque candidat atteste n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Article R1441-69

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe la période de dépôt des candidatures à la préfecture qui a dans son ressort le siège du conseil des prud'hommes.

Le préfet contrôle la régularité de la déclaration de candidature en s'assurant qu'elle satisfait à la condition fixée par l'article L. 1441-25 et qu'elle comporte l'ensemble des documents mentionnés aux articles D. 1441-65 à R. 1441-68.

Un reçu d'enregistrement est délivré au mandataire de la liste régulière.

Le préfet notifie au mandataire de la liste irrégulière son refus d'enregistrement.

Article R1441-70

Le préfet publie les listes de candidatures régulières le jour suivant l'expiration de la période de

dépôt, en application de l'article L. 1441-22. Ces listes sont affichées :
1° A la préfecture ;
2° Dans la mairie de la commune où chaque conseil de prud'hommes a son siège ;
3° Au greffe du conseil de prud'hommes concerné.

Article R1441-71

Aucun dépôt ou retrait individuel de candidature ne peut être opéré après le dépôt en préfecture des candidatures mentionné à l'article L. 1441-22.
Une liste peut faire l'objet d'un retrait à condition que la moitié des candidats inscrits sur cette liste le demande au préfet. Cette demande est faite par écrit. Elle est enregistrée au plus tard la veille de la date de la publication.
Un candidat décédé peut être remplacé jusqu'à l'expiration du délai de dépôt des candidatures.

Sous-section 2 : Contestations

Article R1441-72

Le tribunal d'instance du siège où se trouve le conseil de prud'hommes statue sur les contestations relatives :
1° A l'éligibilité des candidats ;
2° A la régularité et la recevabilité des listes de candidats ;
3° Aux opérations pré-électorales.

Article R1441-73

Le tribunal d'instance est saisi par déclaration orale ou écrite, faite, remise ou adressée au greffe. La contestation est formée :
1° Pour les cas prévus aux 1° et 2° de l'article R. 1441-72, dans un délai de dix jours à compter de la publication mentionnée à l'article R. 1441-70 ;
2° Pour le cas prévu au 3° de l'article R. 1441-72, dans un délai de dix jours à compter de la date à laquelle ces décisions ont été publiées ou notifiées.

Article R1441-74

Les électeurs mineurs peuvent présenter un recours sans autorisation.

Article R1441-75

Le tribunal d'instance statue sans forme dans les dix jours.
Sa décision est immédiatement notifiée par le greffe aux parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le greffe transmet la décision dans un délai de trois jours au préfet et au procureur de la République lorsque ces autorités ne sont pas parties à la procédure.
La décision n'est pas susceptible d'opposition.

Article R1441-76

Le pourvoi en cassation est formé dans les conditions prévues aux articles 999 à 1008 du code de procédure civile. Le délai de pourvoi court à compter de la notification du jugement.
Les parties sont dispensées du ministère d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Section 3 : Scrutin

Sous-section 1 : Organisation du scrutin

Paragraphe 1 : Opérations préparatoires au scrutin

Article D1441-77

Le décret fixant la date de l'élection générale pour le renouvellement des conseils de prud'hommes, prévu à l'article L. 1441-29, est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national.

Article D1441-78

Au vu des listes électorales, un arrêté du préfet, pris dans les délais fixés par arrêté du ministre chargé du travail, fixe la liste des bureaux de vote et précise, le cas échéant, la circonscription des bureaux de vote intercommunaux. Le préfet consulte à cet effet :
1° Les maires, qui, le cas échéant, recueillent préalablement l'avis de la commission administrative mentionnée à l'article L. 1441-13 ;
2° Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
3° Les représentants locaux des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national.

Article D1441-79

Le préfet s'assure que les bureaux de vote se situent à proximité des lieux de travail des électeurs intéressés. Ils peuvent être installés dans des lieux publics ou privés avec l'accord des propriétaires.

Paragraphe 2 : Carte électorale

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1441-80

Une carte électorale est délivrée à tout électeur inscrit sur la liste électorale prud'homale. Les frais de fabrication et d'expédition des cartes sont à la charge de l'Etat.

Article R1441-81

Les cartes électorales sont établies et envoyées par le centre de traitement, ou par les mairies lorsqu'elles disposent des moyens pour les établir. Elles mentionnent :
1° Les nom, prénoms et domicile de l'électeur ;
2° La section et le collège dont il relève ;
3° Le bureau de vote dont il dépend ;
4° Le numéro d'ordre qui lui est attribué sur la liste d'émargement ;
5° L'attestation sur l'honneur par laquelle le titulaire de la carte certifie n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques ;
6° Les horaires d'ouverture du bureau de vote.

Article D1441-82

La carte électorale est signée par l'électeur.

Article D1441-83

Les cartes électorales sont envoyées au domicile des électeurs par voie postale.
Cet envoi intervient au plus tard le jour de l'affichage du dépôt de la liste électorale en application de l'article D. 1441-46.

Article D1441-84

Les cartes électorales qui n'ont pas été remises à leurs titulaires sont retournées à l'expéditeur.

Paragraphe 3 : Propagande électorale

Article D1441-85

Chaque liste de candidats ne peut faire imprimer qu'une seule circulaire sur un feuillet de format 210 mm × 297 mm.

Article D1441-86

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le nombre de bulletins de vote que chaque liste de candidats fait imprimer ne peut excéder de plus de 10 % le double du nombre des électeurs dont cette liste sollicite les suffrages.

Article D1441-87

Les bulletins de vote ont un format de 148 × 210 mm pour les listes comportant jusqu'à trente et un noms et un format de 210 × 297 mm pour les listes comportant plus de trente et un noms.

Article D1441-88

Les bulletins de vote ne peuvent être imprimés sur papier de couleur. Ils sont rédigés en noir. Ils comportent exclusivement les mentions suivantes :
1° Le conseil de prud'hommes ;
2° La section ;
3° Le collège ;
4° Le nom et le prénom de chaque candidat ainsi que le titre de la liste.

Article D1441-89

Une commission de propagande dont la compétence s'étend au ressort d'un ou de plusieurs conseils de prud'hommes est instituée par arrêté du préfet.
A Paris, il est institué une commission par arrondissement.
La commission de propagande est installée à une date fixée par arrêté du ministre chargé du travail. Elle siège dans un local désigné par son président en accord avec le préfet.

Article D1441-90

Chaque commission de propagande comprend :
1° Un fonctionnaire en activité ou en retraite, désigné par le préfet, président ;
2° Un fonctionnaire désigné par le directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques ;
3° Un fonctionnaire désigné par le directeur départemental de La Poste.

Article D1441-91

Le secrétariat de la commission de propagande est assuré par un fonctionnaire désigné par le préfet.

Article D1441-92

Le président convoque les mandataires de chaque liste. Ils peuvent participer aux travaux de la commission avec voix consultative.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1441-93

La commission de propagande reçoit du préfet les enveloppes nécessaires à l'expédition des circulaires et des bulletins de vote ainsi que le matériel de vote par correspondance. Elle fait préparer le libellé de ces enveloppes.

Article D1441-94

La commission de propagande adresse, au plus tard douze jours avant le scrutin, dans une même enveloppe fermée à tous les électeurs :

1° Une enveloppe électorale destinée à recevoir le bulletin de vote ;

2° Une enveloppe d'envoi portant la mention : « Élection des conseillers prud'hommes. # Vote par correspondance » ;

3° Un bulletin de vote et une circulaire de chacune des listes de candidats dans leur section et dans leur collège.

Article R1441-95

Le président de la commission indique au mandataire de chaque liste les caractéristiques et le nombre maximum des documents de chaque catégorie qu'il est autorisé à faire imprimer. Il lui indique également les tarifs maxima d'impression fixés en application des articles D. 1441-97 et D. 1441-98.

Le mandataire de la liste remet au président de la commission, à une date fixée par arrêté du ministre chargé du travail, les exemplaires imprimés de la circulaire ainsi qu'une quantité de bulletins au moins égale au double du nombre des électeurs inscrits.

La commission n'est pas tenue d'assurer l'envoi des imprimés remis postérieurement à cette date.

Les circulaires et bulletins dont le format, le libellé ou l'impression ne répondent pas aux prescriptions légales, ne sont pas acceptés par la commission.

Article D1441-96

La commission de propagande adresse à chaque maire intéressé, au plus tard dix jours avant le jour du scrutin, les bulletins de vote de chaque liste en nombre au moins égal à celui des électeurs inscrits.

Article D1441-97

Le coût du papier et les frais d'impression des circulaires et bulletins de vote sont remboursés aux listes qui ont obtenu au moins 5 % des suffrages exprimés dans une section d'un des deux collèges et qui n'ont pas été jugées irrecevables ou irrégulières en application des articles L. 1441-23 à L. 1441-26.

Toutefois, seuls sont remboursés, sur présentation des pièces justificatives, les frais d'impression réellement exposés des circulaires et bulletins de vote produits conformément aux dispositions de

l'article R. 39 du code électoral.

Article D1441-98

La somme remboursée en application de l'article D. 1441-97 ne peut excéder celle résultant de l'application au nombre des imprimés admis à remboursement des tarifs d'impression fixés par arrêté du préfet, après avis d'une commission départementale comprenant :

1° Le préfet ou son représentant, président ;

2° Le directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques ou son représentant ;

3° Le directeur départemental de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ou son représentant ;

4° Un représentant des organisations professionnelles des imprimeurs désignés par le préfet, selon la nature des tarifs à établir.

Les tarifs d'impression ne s'appliquent qu'à des circulaires et bulletins de vote vote imprimés sur papier blanc et excluant tous travaux de photogravure.

Article D1441-99

Tout engagement de dépenses décidé par la commission de propagande en vue d'assurer les missions qui lui sont confiées est préalablement approuvé par le préfet.

Article D1441-100

L'Etat prend à sa charge les dépenses des opérations réalisées par la commission de propagande ainsi que celles résultant de son fonctionnement.

Lorsque la commission siège en dehors du lieu de leur résidence, le président et les membres de la commission perçoivent des frais de déplacement calculés conformément à l'article R. 33 du code électoral. Il est alloué au secrétaire de la commission une indemnité calculée selon les modalités prévues au même article.

Les autres dépenses de fonctionnement de la commission sont remboursées en fonction du nombre d'électeurs et du nombre de candidats, sur la base d'un barème établi par arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé du travail.

Article D1441-101

Au cours des dix jours précédant l'élection et le jour de celle-ci, des emplacements spéciaux sont réservés par l'autorité municipale pour l'apposition des affiches électorales des listes de candidats dans chaque commune.

Une surface égale est attribuée à chaque liste dans chacun de ces emplacements.

Un emplacement est attribué à chaque organisation déposant des listes, dans l'ordre de dépôt des listes de candidats, quelle que soit la section, auprès du préfet. Cet ordre est conservé pour l'ensemble des sections.

Article D1441-102

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est interdit de distribuer ou faire distribuer le jour du scrutin des bulletins, circulaires et autres documents.

Sous-section 2 : Vote

Paragraphe 1 : Opérations de vote

Article D1441-103

Sans préjudice des dispositions des articles D. 1441-93 et D. 1441-94, les mandataires des listes peuvent déposer des bulletins de vote dans les mairies et, à Paris, dans les mairies d'arrondissement, au plus tard huit jours avant le jour du scrutin.
Les bulletins de vote déposés par les mandataires des listes ainsi que ceux adressés aux maires par la commission de propagande sont tenus, dans chaque bureau, à la disposition des électeurs sous la responsabilité du président du bureau.
Si, en cours de scrutin, la quantité de bulletins de vote à la disposition des électeurs se révèle insuffisante, les mandataires peuvent en faire déposer des lots supplémentaires par les soins du président du bureau.

Article D1441-104

Le scrutin est ouvert à huit heures. Il est clos le même jour à dix-huit heures.
Le préfet peut modifier, par arrêté, compte tenu des circonstances particulières à certains bureaux de vote, l'horaire applicable à ces bureaux. Cet horaire ne peut être modifié qu'après consultation des maires des communes intéressées ainsi que des représentants locaux des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national. La modification n'intervient que si le scrutin demeure ouvert pendant au moins six heures au total.

Article D1441-105

Le président du bureau de vote constate publiquement et mentionne au procès-verbal les heures d'ouverture et de clôture du scrutin.
Aucun vote ne peut être reçu après la déclaration de clôture. Toutefois un électeur ayant pénétré dans la salle de vote avant l'heure de clôture du scrutin peut déposer son bulletin dans l'urne après cette heure.

Article D1441-106

Le vote a lieu sous enveloppes.
Les enveloppes électorales sont fournies par l'administration préfectorale. Elles sont opaques, d'une seule couleur, et non gommées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les enveloppes sont différenciées par section et par collège.
Elles sont mises, le jour du vote, à la disposition des électeurs dans la salle de vote.
Avant l'ouverture du scrutin, le bureau constate que le nombre des enveloppes correspond, section par section, au nombre des électeurs inscrits dans chaque section.
Si, par suite d'un cas de force majeure, du délit prévu à l'article L. 113 du code électoral ou pour toute autre cause, ces enveloppes font défaut, le président du bureau de vote est tenu de les remplacer par d'autres, différenciées de la même façon, frappées du timbre de la mairie. Ce remplacement est inscrit au procès-verbal et cinq des enveloppes dont il a été fait usage y sont annexées.

Article D1441-107

Les électeurs salariés et les électeurs employeurs votent dans des collèges séparés placés sous le contrôle de bureaux de vote distincts.

Article D1441-108

A son entrée dans la salle du scrutin, l'électeur, après avoir fait constater son identité suivant les règles et usages établis, ou après avoir fait la preuve de son droit de vote par la production d'une décision du juge du tribunal d'instance ou d'un arrêt de la Cour de cassation, prend une enveloppe correspondant à sa section.
Sans quitter la salle du scrutin, il se rend dans l'isoloir pour se soustraire aux regards pendant qu'il met son bulletin dans l'enveloppe correspondant à la section au titre de laquelle il est électeur. Il fait ensuite constater au président qu'il n'est porteur que d'une seule enveloppe. Le président le constate sans toucher l'enveloppe que l'électeur introduit lui-même dans l'urne.

Article D1441-109

Au moment du vote, les électeurs présentent au président du bureau un titre d'identité en même temps que la carte électorale dûment signée ou une attestation d'inscription en tenant lieu.
La liste des titres d'identité valables est établie par arrêté du ministre chargé du travail. Les assesseurs sont associés, sur leur demande, à ce contrôle d'identité.

Article D1441-110

Il existe au moins un isoloir pour 500 électeurs inscrits dans chaque bureau de vote.
Les isoloirs ne peuvent être placés de façon à dissimuler au public les opérations électorales.

Article D1441-111

Tout électeur est autorisé à se faire assister par un électeur de son choix lorsque l'infirmité certaine dont il est atteint le met dans l'impossibilité d'introduire son bulletin dans l'enveloppe et de glisser celle-ci dans l'urne.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1441-112

Le vote de chaque électeur est constaté par sa signature apposée en face de son nom sur la liste d'émargement.
La carte électorale ou l'attestation d'inscription en tenant lieu est simultanément estampillée au moyen d'un timbre portant la date du scrutin.

Article D1441-113

Les opérations mentionnées à l'article D. 1441-112 sont réparties entre les assesseurs désignés par les listes en présence.
En cas de désaccord sur cette répartition, il est procédé par voie de tirage au sort à la désignation du ou des assesseurs chargés de ces opérations.
Il est également procédé à un tirage au sort si aucun des assesseurs n'a été désigné par les listes en présence ou si le nombre des assesseurs ainsi désignés est insuffisant.

Article D1441-114

Il est installé au lieu de vote de chaque collège au moins une urne.
L'urne électorale est transparente.
Chaque urne électorale n'a qu'une ouverture destinée à laisser passer l'enveloppe contenant le bulletin de vote. Elle est fermée avant le commencement du scrutin, par deux serrures dissemblables. Les clés de ses serrures restent, l'une entre les mains du président, l'autre entre les mains d'un assesseur tiré au sort en présence de l'ensemble des assesseurs.
Si, au moment de la clôture du scrutin, le président n'a pas les deux clés à sa disposition, il prend toutes les mesures nécessaires pour procéder immédiatement à l'ouverture de l'urne.

Article D1441-115

Toutes discussions et toutes délibérations des électeurs sont interdites à l'intérieur des bureaux de vote.

Paragraphe 2 : Vote par correspondance

Article D1441-116

Tout électeur peut voter par correspondance selon les modalités prévues aux articles D. 1441-117 à D. 1441-150.

Article D1441-117

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'électeur souhaitant voter par correspondance place son bulletin de vote dans l'enveloppe électorale qu'il a reçue de la commission de propagande sans la cacheter.
Il insère cette enveloppe et la carte électorale, dûment signée, dans la deuxième enveloppe qui porte la mention : « Election des conseillers prud'hommes # Vote par correspondance ».
Il adresse l'enveloppe au président du bureau de vote destinataire des suffrages.

Article D1441-118

Les plis de vote par correspondance sont, dès leur arrivée, remis par les prestataires des services postaux à la mairie de la commune dans laquelle est installé le bureau de vote destinataire. Ils sont conservés par la mairie jusqu'au jour du scrutin.
Le jour du scrutin, les plis sont remis par les services de la mairie au président du bureau de vote qui leur en donne décharge.

Article D1441-119

Les plis arrivant le jour du scrutin sont directement remis par les services postaux à la mairie de la commune dans laquelle est installé le bureau de vote. Les services de la mairie les transmettent immédiatement au président du bureau de vote qui leur en donne décharge.

Aucun pli, autre que les plis officiels portant la mention " Vote par correspondance " remis par les services de la mairie, n'est accepté par le président du bureau de vote.

Article D1441-120

Après la clôture du scrutin et préalablement au dépouillement, le président du bureau de vote ouvre chaque pli de vote par correspondance et contrôle la recevabilité des votes telle que définie à l'article D. 1441-121. Il vérifie que l'enveloppe contenant le bulletin de vote est accompagnée de la carte électorale prud'homale et de la déclaration sur l'honneur dûment remplie.
Pour les votes recevables, le président du bureau de vote donne publiquement connaissance de la carte électorale prud'homale et l'émarge. Il introduit dans l'urne l'enveloppe contenant le bulletin de vote afin qu'elle soit dépouillée avec les autres.
Pour les votes irrecevables, le président n'émarge pas. Il extrait l'enveloppe contenant le bulletin de vote et la fait détruire. Il conserve le pli ayant contenu l'enveloppe et la carte. Il fait inscrire sur ces documents le motif de la non-prise en compte du vote. Cette opération est mentionnée au procès-verbal.

Article D1441-121

Lorsque, au moment de l'émargement, il est constaté que l'électeur ayant envoyé un vote par correspondance a déjà déposé un bulletin dans l'urne, l'enveloppe contenant son bulletin de vote par correspondance n'est pas introduite dans l'urne. Elle est immédiatement détruite sans avoir été ouverte.
Il est procédé selon les mêmes modalités lorsqu'il est constaté l'absence de la carte électorale ou de

la déclaration sur l'honneur dûment remplie.

Article D1441-122

Le vote de chaque électeur est mentionné sur sa carte électorale.

Article D1441-123

Les cartes électorales sont conservées par la mairie de la commune d'inscription de l'électeur à disposition de leurs titulaires. Elles peuvent être remises à l'électeur sur présentation d'une pièce d'identité.

Article D1441-124

Les plis, qui parviennent au bureau de vote après la clôture du scrutin, sont remis au président et décachetés en présence des membres du bureau. Les cartes électorales en sont extraites et sont remises à la mairie d'inscription de l'électeur. Elle les conserve dans les conditions prévues à l'article D. 1441-123. Les enveloppes électorales sont détruites sans avoir été ouvertes.
Cette opération est mentionnée au procès-verbal.

Article D1441-125

Les dépenses qui résultent des différents envois adressés en application des dispositions relatives au vote par correspondance sont supportées par l'Etat. Il rembourse aux services postaux les sommes dont ceux-ci ont fait l'avance.

Paragraphe 3 : Bureau de vote

Article D1441-126

Chaque bureau de vote est composé d'un président, d'au moins deux assesseurs et d'un secrétaire désigné par eux parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune. En cas d'impossibilité, le secrétaire est désigné parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.
Dans les délibérations du bureau, le secrétaire n'a qu'une voix consultative.
Deux membres du bureau au moins sont présents pendant les opérations électorales.

Article D1441-127

Les bureaux de vote sont présidés par les maires, adjoints et conseillers municipaux dans l'ordre du tableau.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A défaut, les présidents sont désignés par le maire parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune ou, en cas de besoin, parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.
En cas d'absence, le président est remplacé par un suppléant désigné par lui parmi les conseillers municipaux ou les électeurs de la commune inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral ou, à défaut, par le plus âgé des assesseurs. Le suppléant exerce toutes les attributions du président.
Le secrétaire est remplacé, en cas d'absence, par l'assesseur le plus jeune.

Article D1441-128

Les assesseurs de chaque bureau sont désignés dans les conditions suivantes :
1° Chaque liste en présence peut désigner un assesseur pris parmi :
a) Soit les électeurs prud'homaux du département dans lequel siège le conseil de prud'hommes ;
b) Soit ses candidats ;
c) Soit les électeurs inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral ;
2° Si, pour une cause quelconque, le nombre des assesseurs désignés est inférieur à deux, les assesseurs manquants sont pris jusqu'à concurrence de ce chiffre parmi les électeurs prud'homaux présents sachant lire et écrire selon l'ordre de priorité suivant :
a) L'électeur le plus âgé, s'il manque un assesseur ;
b) Le plus âgé et le plus jeune s'il en manque deux.
En cas de besoin, le président peut désigner comme assesseur tout électeur de la commune inscrit sur la liste électorale établie en application du code électoral.

Article D1441-129

Les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse des assesseurs désignés par les listes en présence, ainsi que, pour ceux qui sont inscrits sur une liste électorale, les noms des communes où ils sont inscrits, sont notifiés aux maires, au plus tard cinq jours avant le jour du scrutin. A Paris, Lyon et Marseille, ces informations sont notifiées aux maires d'arrondissement, par pli recommandé. L'État prend à sa charge les dépenses résultant de cet envoi.
Le maire transmet un récépissé de cette déclaration au mandataire de la liste ou le lui remet en main propre s'il en fait la demande. Ce récépissé sert de titre et garantit les droits attachés à la qualité d'assesseur.
Avant la constitution des bureaux, le maire notifie les nom, prénoms, date et lieu de naissance et adresse des assesseurs ainsi désignés au président de chaque bureau de vote intéressé.

Article D1441-130

Chaque liste de candidats peut être représentée dans chaque bureau de vote par un délégué habilité à contrôler toutes les opérations de vote.
Un même délégué peut être habilité à exercer ce contrôle dans plusieurs bureaux de vote.
Les dispositions du 1° de l'article D. 1441-128 et celles de l'article D. 1441-129 s'appliquent aux délégués de liste et à leurs suppléants.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1441-131

Les assesseurs ainsi que les délégués désignés en application du premier alinéa de l'article D. 1441-130 sont tenus à l'obligation de neutralité pendant l'exercice de leur fonction. Ils s'abstiennent de toute manifestation d'appartenance ou de conviction.

Paragraphe 4 : Réquisitions

Article D1441-132

Seul le président du bureau de vote assure la police de l'assemblée.
Nulle force armée ne peut, sans son autorisation, être placée dans les salles de vote ni aux abords de celles-ci.
Les autorités civiles et les commandants militaires défèrent à ses réquisitions.

Article D1441-133

Une réquisition réalisée par le président du bureau de vote ne peut avoir pour objet d'empêcher les délégués d'exercer le contrôle des opérations électorales.
En cas de désordre provoqué par un délégué ou de flagrant délit justifiant son arrestation, un délégué suppléant peut le remplacer. En aucun cas, les opérations de vote ne seront interrompues.

Article D1441-134

Lorsqu'une réquisition a eu pour résultat l'expulsion soit d'un ou de plusieurs assesseurs, soit d'un ou de plusieurs délégués, le président est tenu de procéder sans délai au remplacement du ou des expulsés avant que la réquisition soit levée et que l'autorité requise ait quitté le bureau.

Article D1441-135

L'autorité qui a procédé, sur réquisition du président du bureau de vote, à l'expulsion des personnes mentionnées à l'article D. 1441-134, adresse au procureur de la République et au préfet un procès-verbal rendant compte de sa mission immédiatement après l'expulsion.

Article D1441-136

Le bureau se prononce provisoirement sur les difficultés qui s'élèvent sur les opérations électorales.
Ses décisions sont motivées.
Toutes les réclamations et décisions sont inscrites au procès-verbal, les pièces qui s'y rapportent y sont annexées après avoir été paraphées par les membres du bureau.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 5 : Commissions de contrôle des opérations de vote

Article D1441-137

Dans les départements comptant une ou des communes de plus de cent mille habitants, le préfet peut instituer par arrêté une ou plusieurs commissions chargée :
1° De veiller à la régularité :
a) De la composition des bureaux ;
b) Des opérations de vote ;
c) Du dépouillement des bulletins ;
d) Du dénombrement des suffrages ;
2° De garantir aux électeurs ainsi qu'aux listes en présence le libre exercice de leurs droits.

Article D1441-138

L'arrêté qui fixe le siège de chaque commission de contrôle des opérations de vote ainsi que sa compétence territoriale est notifié aux maires intéressés.
Les commissions sont installées deux jours avant le jour du scrutin.

Article D1441-139

Chaque commission de contrôle des opérations de vote comprend :
1° Un magistrat en activité ou honoraire de l'ordre judiciaire, désigné par le premier président de la cour d'appel, président ;
2° Un membre désigné par la même autorité parmi les anciens magistrats de l'ordre judiciaire ou les auxiliaires de justice du département ;
3° Un fonctionnaire, désigné par le préfet, qui assure le secrétariat de la commission.

Article D1441-140

La commission des opérations de vote peut s'adjoindre des délégués choisis parmi les électeurs des communes intéressées inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.
Les délégués sont munis d'un titre signé du président de la commission. Ce titre garantit les droits attachés à leur qualité et fixe leur mission.
La commission peut désigner un ou plusieurs délégués par bureau de vote. Un même délégué peut être habilité à exercer sa mission dans plusieurs bureaux de vote.
Le président notifie la désignation des délégués aux présidents de bureaux de vote intéressés avant l'ouverture du scrutin.

Article D1441-141

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le président, les membres et délégués de la commission de contrôle des opérations de vote procèdent à tous contrôles et vérifications. Ils ont accès à tout moment aux bureaux de vote et peuvent exiger l'inscription de toutes observations au procès-verbal. Cette inscription est accomplie soit avant la proclamation des résultats du scrutin, soit après.
Les maires et les présidents des bureaux de vote sont tenus de fournir tous les renseignements et de communiquer tous les documents nécessaires à l'exercice de cette mission.
A l'issue du scrutin, la commission dresse, s'il y a lieu, un rapport qui est adressé à la préfecture. Ce rapport est joint au procès-verbal des opérations de vote.

Paragraphe 6 : Dépouillement des votes

Sous-paragraphe 1 : Scrutateurs

Article D1441-142

Lorsque le scrutin est clos, les bureaux procèdent immédiatement au dépouillement des votes.

Article D1441-143

Le dépouillement est opéré par des scrutateurs sous la surveillance des membres du bureau.
A défaut de scrutateurs en nombre suffisant, le bureau peut y participer.

Article D1441-144

Les scrutateurs sont désignés parmi les électeurs prud'homaux présents par les mandataires des listes en présence ou par leurs délégués. Les délégués peuvent également être scrutateurs.
Lorsque les scrutateurs désignés sont en nombre insuffisant, le bureau peut désigner des scrutateurs sachant lire et écrire parmi les électeurs prud'homaux présents ou à défaut parmi d'autres électeurs de la commune.

Article D1441-145

Les dispositions des articles D. 1441-134 et D. 1441-135 sont applicables aux scrutateurs.

Article D1441-146

Après ouverture de l'urne ou des urnes par le président, les enveloppes sont classées par section et les lots sont répartis entre les tables. Les enveloppes sont comptées. Si leur nombre excède ou n'atteint pas celui des émargements, il en est fait mention au procès-verbal.
A chaque table, l'un des scrutateurs extrait le bulletin de l'enveloppe et le passe déplié à un autre

scrutateur. Celui-ci lit à haute voix le titre de la liste. Ce titre est inscrit sur une feuille de dépouillement.

Article D1441-147

Les délégués des listes peuvent contrôler toutes les opérations de dépouillement des bulletins et de décompte des voix dans les locaux où s'accomplissent des opérations. Ils peuvent faire inscrire au procès-verbal leurs observations.

Sous-paragraphe 2 : Comptage des votes

Article R1441-148

N'entrent pas en compte dans le résultat du dépouillement :
1° Les enveloppes sans bulletin ;
2° Les bulletins blancs ;
3° Les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires ;
4° Les bulletins multiples trouvés dans la même enveloppe et concernant des listes différentes ;
5° Les bulletins désignant une liste qui n'a pas été régulièrement publiée ou dont l'irrégularité ou l'irrecevabilité a été constatée par le juge ;
6° Les bulletins ou enveloppes ne correspondant pas au conseil, au collège ou à la section d'inscription de l'électeur ;
7° Les bulletins comportant adjonction ou suppression de noms ou modifications de l'ordre de présentation des candidats ;
8° Des bulletins imprimés d'un modèle différent de ceux qui ont été produits par les candidats ou qui comporte une mention manuscrite ;
9° Les bulletins manuscrits ;
10° Les bulletins non conformes aux articles D. 1441-86 à D. 1441-88 ;
11° Les bulletins ou enveloppes portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance ;
12° Les bulletins ou enveloppes portant des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers ;
13° Les circulaires utilisées comme bulletin.

Article D1441-149

Les bulletins qui n'ont pas été pris en compte ainsi que les enveloppes non réglementaires sont annexés au procès-verbal et contresignés par les membres du bureau.
Chacun de ces bulletins annexés porte mention des causes de l'annexion.
Si l'annexion n'a pas été faite, cette circonstance entraîne l'annulation des opérations s'il est établi qu'elle a eu pour but et pour conséquence de porter atteinte à la sincérité du scrutin.

Article D1441-150

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de vote par correspondance, sont considérés comme irrecevables, et ne peuvent donc être pris en compte dans les résultats du scrutin :
1° Les plis parvenus au bureau de vote après la clôture du scrutin ;
2° Les plis remis par une personne n'appartenant ni aux services postaux ni aux services de la mairie ;
3° Les plis provenant d'électeurs non inscrits dans le bureau de vote ;
4° Les plis non cachetés ou décachetés ;
5° Les plis ne contenant pas de carte électorale, ou contenant une carte électorale non signée ;
6° Les plis ne contenant pas d'enveloppe électorale ;
7° Les plis contenant une enveloppe électorale ne correspondant pas au conseil, au collège ou à la section de l'électeur.

Article D1441-151

Après ouverture des plis de vote par correspondance, les enveloppes ayant contenu les enveloppes électorales sont jointes aux listes d'émargement de chaque bureau de vote.
Ces documents sont conservés pendant quatre mois après l'expiration des délais prescrits pour l'exercice des recours contre l'élection.

Article D1441-152

Une fois les opérations de lecture et de pointage terminées, les scrutateurs remettent au bureau les feuilles de pointage signées par eux. Ils remettent simultanément les bulletins dont la validité leur a paru douteuse ou a été contestée par des électeurs ou par les délégués des listes.

Article D1441-153

Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé par le secrétaire dans la salle de vote, en présence des électeurs.
Il est établi en deux exemplaires, signés de tous les membres du bureau. Les délégués des listes en présence sont obligatoirement invités à contresigner ces deux exemplaires.
Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau.

Article D1441-154

Les pièces fournies à l'appui des réclamations et des décisions prises par le bureau, ainsi que la feuille de dépouillement, sont jointes au procès-verbal.
Les bulletins autres que ceux qui sont obligatoirement annexés au procès-verbal sont détruits en présence des électeurs.

Sous-paragraphe 3 : Commission de recensement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1441-155

Lorsqu'il y a plusieurs bureaux de vote dans la commune, le bureau installé à la mairie de la commune est le bureau centralisateur pour les deux collèges.
Les procès-verbaux établis dans chacun des bureaux de vote sont transmis au bureau centralisateur qui recense les résultats de la commune.

Article D1441-156

Les procès-verbaux relatifs aux résultats de chaque commune sont rédigés en double exemplaire. L'un reste déposé au secrétariat de la mairie, l'autre est immédiatement porté à la commission de recensement des votes compétente pour chaque conseil de prud'hommes.

Article D1441-157

Dans chaque département le recensement des votes est opéré par une ou plusieurs commissions dont les ressorts et les sièges sont fixés par arrêté du préfet.
Le préfet organise le transfert des procès-verbaux auprès de chaque commission.

Article D1441-158

La commission de recensement est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire en activité ou honoraire désigné par le premier président de la cour d'appel. Elle comprend le maire de la commune dans laquelle elle a son siège et un conseiller municipal.
Son secrétariat est assuré par un membre du personnel municipal désigné par le maire.

Article D1441-159

Un représentant de chacune des listes en présence peut assister avec voix consultative aux opérations de la commission.
Les nom, prénoms, date et lieu de naissance des représentants des listes sont notifiés au président de la commission par pli recommandé au plus tard quarante-huit heures avant le jour du scrutin.
L'Etat prend à sa charge les dépenses résultant de cet envoi.

Article D1441-160

Après avoir recensé les votes des communes et procédé, s'il y a lieu, au redressement des chiffres portés sur les procès-verbaux, la commission de recensement attribue les sièges par collège et par section dans l'ordre de présentation de chaque liste en faisant application de la représentation proportionnelle avec répartition complémentaire suivant la règle de la plus forte moyenne conformément aux modalités suivantes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Le quotient électoral est déterminé dans chaque section et dans chaque collège en divisant le nombre de suffrages exprimés par le nombre de conseillers prud'homaux à élire dans cette section et ce collège ;
2° Il est attribué à chaque liste autant de postes de conseillers prud'hommes que le nombre de suffrages recueillis par cette liste contient de fois le quotient électoral.

Article D1441-161

Les postes de conseillers prud'hommes non répartis par application des dispositions du 2° de l'article D. 1441-160 sont attribués selon la règle de la plus forte moyenne.
A cet effet, les postes sont conférés successivement à celle des listes pour lesquelles la division du nombre des suffrages recueillis par le nombre des postes qui lui ont été déjà attribués plus un, donne le plus fort résultat.
Au cas où il ne reste qu'un poste à attribuer, si deux listes ont la même moyenne, le poste revient à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages.
Si les deux listes en cause ont recueilli le même nombre de suffrages, le poste est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être proclamés élus.

Paragraphe 7 : Proclamation des résultats

Article D1441-162

La commission de recensement proclame les résultats des élections aux fonctions de conseiller prud'homme le lendemain du jour du scrutin.
Les résultats sont affichés à la mairie de la commune du siège du conseil de prud'hommes le jour de leur proclamation.

Article D1441-163

Le procès-verbal du dépouillement est signé par les membres de la commission. Un exemplaire est aussitôt transmis au préfet.
Dans les trois jours qui suivent la réception du procès-verbal le préfet transmet des copies certifiées :
1° Au procureur de la République près le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve le siège du conseil de prud'hommes ;
2° Au ministre chargé du travail ;
3° Au greffier en chef, directeur de greffe, du conseil de prud'hommes.
Le préfet transmet au procureur de la République une copie des déclarations individuelles et collectives de candidatures des listes ayant obtenu au moins un siège ainsi que les déclarations mentionnées à l'article D. 1441-67.

Paragraphe 8 : Publication des listes élues

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D1441-164

La liste des conseillers élus aux conseils est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture du département. Elle peut être consultée en préfecture.

Article D1441-165

Les documents mentionnés aux articles D. 1441-65 à D. 1441-67, R. 1441-81, D. 1441-146, D. 1441-153, D. 1441-156 et D. 1441-163 sont conformes aux modèles fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Sous-section 3 : Elections complémentaires

Article R1441-166

Dans les cas prévus au second alinéa de l'article L. 1441-36, il ne peut être procédé à des élections complémentaires moins de douze mois avant l'élection générale des conseillers prud'hommes.

Article R1441-167

Sous réserve des dispositions des articles R. 1441-168 à R. 1441-170, les dispositions des sections 1 et 2 relatives à la préparation et au déroulement des opérations électorales pour les élections générales des conseillers prud'hommes s'appliquent aux élections complémentaires.

Article R1441-168

La liste électorale applicable est la liste électorale établie pour l'élection générale lorsque le siège d'un conseiller prud'homme devient vacant ainsi qu'en cas d'augmentation des effectifs d'une section décidée dans les douze mois qui suivent l'élection générale.

Article R1441-169

Lorsque les vacances de siège sont constatées ou les augmentations des effectifs décidées après expiration de la période mentionnée à l'article R. 1441-168, une nouvelle liste électorale est établie. La liste est établie par le maire, assisté de la commission administrative prévue à l'article L. 1441-13, à partir des déclarations mentionnées aux articles L. 1441-8, L. 1441-10 et L. 1441-11.

Article R1441-170

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le préfet fixe, par arrêté, après consultation des représentants locaux des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, le calendrier électoral.
Il détermine notamment :
1° La date du scrutin ;
2° La date à laquelle les conditions pour être électeur s'apprécient ;
3° Les délais ouverts pour l'établissement des listes électorales ;
4° Les délais de dépôt des déclarations de candidatures.

Sous-section 4 : Contestation du scrutin

Article R1441-171

Lorsqu'elles sont postérieures au scrutin, les contestations prévues à l'article L. 1441-39 sont formées dans un délai de huit jours à compter de l'affichage des résultats à la mairie du siège du conseil de prud'hommes par tout électeur, toute personne éligible ou tout mandataire d'une liste relevant du conseil pour lequel la contestation est formée.
Ces contestations sont formées devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel se trouve situé le siège de ce conseil.

Article R1441-172

Le recours prévu à l'article R. 1441-171 est ouvert au préfet et au procureur de la République dans le ressort duquel se trouve le siège du conseil de prud'hommes. Ce recours peut être exercé dans un délai de quinze jours à compter de la réception du procès-verbal mentionné à l'article D. 1441-163.

Article R1441-173

Les électeurs mineurs peuvent présenter un recours sans autorisation.

Article R1441-174

Les conseillers prud'hommes dont l'élection est contestée peuvent valablement prêter serment, être installés et siéger tant qu'il n'a pas été définitivement statué sur le recours.

Article R1441-175

Le recours est formé par déclaration orale ou écrite faite, remise ou adressée au greffe du tribunal d'instance.
La déclaration indique les nom, prénoms et adresse du requérant, la qualité en laquelle il agit et l'objet du recours.
Si le recours met en cause l'éligibilité d'un candidat, l'éligibilité ou l'élection d'un élu, la déclaration mentionne les noms, prénoms et adresses de ces derniers.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si le recours porte sur la recevabilité ou la régularité d'une liste ou sur la régularité du scrutin, elle fait état, selon le cas, des noms, prénoms et adresses des mandataires de la liste contestée ou des mandataires de l'ensemble des listes.
Le recours est porté à la connaissance du procureur de la République par le greffier en chef.

Article R1441-176

Le tribunal d'instance statue sans frais ni forme dans les dix jours du recours et après avoir averti les parties mentionnées à l'article R. 1441-175 trois jours à l'avance.
La décision est notifiée dans les trois jours par le greffe aux parties par lettre recommandée avec avis de réception. Le greffe informe le préfet et le procureur de la République dans le même délai.
La décision n'est pas susceptible d'opposition.
La décision est susceptible de faire l'objet d'un pourvoi en cassation formé dans les conditions prévues aux articles 999 à 1008 du code de procédure civile. Le délai de pourvoi court à compter de la notification du jugement. Le pourvoi est suspensif.
Les parties sont dispensées du ministère d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Article R1441-177

Les délais fixés par les articles R. 1441-73, R. 1441-76, R. 1441-172 et R. 1441-176 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640, 641 et 642 du code de procédure civile.

Chapitre II : Statut des conseillers prud'hommes

Section 1 : Formation

Article D1442-1

La formation des conseillers prud'hommes peut être assurée :
1° Par des établissements publics ou instituts de formation des personnels de l'Etat ;
2° Par des établissements publics d'enseignement supérieur ;
3° Par des organismes privés à but non lucratif qui :
a) Sont rattachés aux organisations professionnelles et syndicales ayant obtenu, au niveau national, cent cinquante sièges aux dernières élections prud'homales répartis dans au moins cinquante départements ;
b) Se consacrent exclusivement à cette formation.

Article R1442-2

Pour les établissements et organismes mentionnés aux 2° et 3° de l'article D. 1442-1, le bénéfice des dispositions des articles D. 1442-3 et D. 1442-4 ainsi que l'accès pour les conseillers prud'hommes salariés aux droits prévus au second alinéa de l'article L. 1442-6 sont subordonnés à l'agrément du

ministre chargé du travail.
L'agrément, obtenu par voie d'arrêté, est donné pour une période de cinq ans. Il peut être retiré à la fin de chaque année civile en fonction des résultats des contrôles réalisés. Ces dispositions ne font pas obstacle à la dénonciation éventuelle des conventions prévues à l'article D. 1442-3.
L'établissement ou l'organisme présente un dossier de demande d'agrément établi conformément à un modèle fixé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail.

Article D1442-3

Des conventions sont conclues, dans la limite des crédits prévus à cet effet, entre les établissements et organismes mentionnés à l'article D. 1442-1 et le ministre chargé du travail. La durée de la convention est de cinq ans.
Chaque convention fixe à titre prévisionnel, notamment :
1° Le programme organisé sur la durée de la convention. Ce programme est défini conformément aux dispositions d'un arrêté du ministre de la justice et du ministre chargé du travail ;
2° Le nombre de journées de formation par stagiaire sur la durée de la convention ;
3° Le nombre de journées de formation par stagiaire par an ;
4° La durée de chaque stage ;
5° Les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ;
6° L'estimation de l'aide financière globale de l'Etat et sa répartition sur la durée de la convention ;
7° L'organisation de la délégation de l'aide financière de l'Etat à des structures locales.

Article D1442-4

L'aide financière de l'Etat comprend pour les organismes mentionnés aux 2° et 3° de l'article D. 1442-1 :
1° Un fonds destiné à financer les frais de structure de l'organisme. Ces frais comprennent :
a) Les frais de formation suivants dans le cadre des sessions :
matériel et documentation ;
locaux ;
fournitures diverses ;
b) Les frais de formation suivants hors sessions :
frais de formation des formateurs ;
frais liés à l'utilisation des nouvelles technologies ;
c) Les dépenses administratives suivantes :
frais de personnel ;
frais de fonctionnement ;
2° Une participation calculée sur la base d'un montant forfaitaire par jour de formation et par stagiaire. Cette participation couvre les dépenses d'enseignement ainsi que les frais de déplacement et de séjour des stagiaires. Ce forfait est fixé annuellement dans la convention.

Article D1442-5

Les conventions mentionnées à l'article D. 1442-3 précisent les modalités du contrôle, notamment

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

administratif et financier, des stages de formation donnant lieu au versement de l'aide financière de l'Etat ainsi que les modalités d'évaluation du dispositif.

Article D1442-6

L'Etat soutient financièrement les actions innovantes relatives à la formation des conseillers prud'hommes engagées par les organismes agréés.

Article D1442-7

La durée totale d'absence d'un conseiller prud'homme salarié pour sa participation à un ou plusieurs stages de formation dans les établissements et organismes mentionnés à l'article D. 1442-1 ne peut dépasser au cours d'une même année civile deux semaines.

L'employeur est informé par l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception :

1° Au moins trente jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;

2° Au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas.

La lettre précise la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable.

Article D1442-8

L'organisme chargé du stage délivre au salarié une attestation constatant sa présence au stage.

Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Article D1442-9

Les conseillers prud'hommes salariés bénéficiant des congés prévus à l'article D. 1442-7 ne sont pas pris en compte :

1° Pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation, tel qu'il résulte des articles L. 6322-7 à L. 6322-9 ;

2° Pour la fixation du congé de formation économique, sociale et syndicale, tel qu'il résulte de l'article L. 3142-7.

Article D1442-10

Les conseillers prud'hommes salariés rétribués uniquement à la commission, lorsqu'ils bénéficient des congés prévus à l'article D. 1442-7, sont rémunérés par chacun de leurs employeurs sur la base d'une indemnité horaire de stage égale au 1 / 1 900 des rémunérations versées l'année précédente et déclarées à l'administration fiscale en application de l'article 87 du code général des impôts.

L'imputation de cette rémunération au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est réalisée conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 6331-22.

Pour les autres conseillers prud'hommes salariés, les dispositions de l'article R. 6331-22 s'appliquent

dans leur ensemble.

Section 2 : Exercice du mandat

Sous-section 1 : Installation

Article D1442-11

Lorsqu'ils n'ont jamais exercé de fonctions judiciaires dans un conseil de prud'hommes, sont invités à prêter serment :
1° Le conseiller prud'homme nouvellement élu ;
2° Le conseiller appelé à occuper le siège devenu vacant d'un élu qui le précédait immédiatement sur la liste soumise aux suffrages lors de la précédente élection ;
3° Le conseiller proclamé élu à la suite d'une élection complémentaire.

Article D1442-12

La convocation pour la prestation de serment à l'audience du tribunal est faite par le procureur de la République près le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve le siège du conseil de prud'hommes, dans le courant du mois de janvier de l'année qui suit les élections générales, dans les délais suivants :
1° Pour les conseillers mentionnés au 1° de l'article D. 1442-11, dans un délai d'un mois à compter de la réception du procès-verbal de dépouillement mentionné à l'article D. 1441-163 ;
2° Pour les conseillers mentionnés aux 2° et 3° de l'article D. 1442-11, à compter de la constatation de la vacance ou de la réception du procès-verbal de dépouillement mentionné à l'article D. 1441-163.

Article D1442-13

Les conseillers prêtent individuellement le serment suivant :
« Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations. »
Un procès-verbal de la réception du serment est établi.

Article D1442-14

Le jour de l'installation publique du conseil de prud'hommes, qui correspond à la première assemblée générale du nouveau conseil, une lecture du procès-verbal de réception est faite.
L'installation vaut entrée en fonctions des conseillers mentionnés au 1° de l'article D. 1442-11.
L'installation des conseillers mentionnés aux 2° et 3° de l'article D. 1442-11 a lieu lors de l'audience de la section concernée qui suit la constatation de la vacance, la réception du procès-verbal de dépouillement ou la réception du serment.
Dans les huit jours de l'installation d'un salarié comme conseiller prud'homme, le greffier en chef,

directeur de greffe, adresse à son employeur un courrier l'informant de la date d'entrée en fonctions de ce conseiller.

Article D1442-15

Si le siège du tribunal de grande instance n'est pas situé dans le ressort du conseil de prud'hommes, le président du tribunal de grande instance peut, à la demande des élus, prescrire par ordonnance qu'il sera procédé en séance publique à leur réception par le magistrat chargé de l'administration du tribunal d'instance dans le ressort duquel siège le conseil. Le procès-verbal de cette séance est transmis au tribunal de grande instance, qui en ordonne l'insertion dans ses registres.

Sous-section 2 : Fin du mandat

Article D1442-16

Le conseiller prud'homme désigné comme conseiller rapporteur et dont le mandat n'a pas été renouvelé dépose son rapport au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date d'installation du nouveau conseiller prud'homme.

Article D1442-17

Le conseiller qui renonce à son mandat adresse sa démission au président du conseil de prud'hommes et en informe le procureur de la République par lettre recommandée avec avis de réception.
La démission devient définitive à compter d'un mois après l'expédition de cette lettre.

Article D1442-18

Le conseiller prud'homme qui, en cours de mandat, perd la qualité en laquelle il a été élu et en acquiert une autre doit le déclarer au procureur de la République et au président du conseil de prud'hommes. Cette déclaration entraîne sa démission de plein droit.
A défaut de déclaration, l'assemblée de section ou, le cas échéant, l'assemblée de chambre, est saisie de la question par le président du conseil de prud'hommes, à son initiative ou à celle du procureur de la République. Le membre du conseil en cause est appelé à cette réunion pour y fournir ses explications.
Le procès-verbal est transmis dans un délai de huit jours par le président du conseil au procureur de la République et par celui-ci, dans le même délai, au président du tribunal de grande instance.
Au vu du procès-verbal, la démission est prononcée, s'il y a lieu, par le tribunal de grande instance en chambre du conseil, sauf appel devant la cour du ressort. Le préfet est informé de la décision par le procureur de la République et, en cas d'appel, par le procureur général.

Article D1442-19

Lorsqu'un siège de conseiller prud'homme devient vacant pour quelque cause que ce soit, le président de ce conseil constate la vacance et en informe, dans un délai de huit jours, le préfet et le procureur de la République.

Section 3 : Discipline et protection

Sous-section unique : Discipline

Article D1442-20

Le président constate le refus de service d'un conseiller prud'homme prévu à l'article L. 1442-12 par un procès-verbal contenant l'avis motivé de la section ou de la chambre. Le conseiller prud'homme est préalablement entendu ou dûment appelé.
Si la section ou la chambre n'émet pas son avis dans le délai d'un mois à dater de sa convocation, le président mentionne cette abstention dans le procès-verbal qu'il transmet au procureur général près la cour d'appel, lequel en saisit cette dernière.
La cour d'appel statue en chambre du conseil au vu du procès-verbal.
L'intéressé est appelé devant la cour d'appel.

Article D1442-21

Dans le délai d'un mois à compter de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du conseil de prud'hommes au procureur de la République. Ce dernier le transmet avec son avis au garde des sceaux, ministre de la justice.

Article D1442-22

L'arrêté prononçant la censure ou la suspension d'un conseiller prud'hommes prévu par l'article L. 1442-14 est pris par le garde des sceaux, ministre de la justice.

Article D1442-23

Les articles L. 141-2 et L. 141-3 du code de l'organisation judiciaire et les articles L. 366-1 à L. 366-9 du code de procédure civile sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.
Le droit de réprimande du garde des sceaux, ministre de la justice, sur les juges non professionnels, prévu à l'article 17 de la loi du 30 août 1883, et les incompatibilité, prévues à l'article R. 721-1 du code de l'organisation judiciaire, sont applicables à la juridiction des prud'hommes en tout ce qu'ils n'ont pas de contraire aux dispositions du présent livre.

Article D1442-24

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La prise à partie est portée devant la cour d'appel.

Section 4 : Médailles et honorariat

Article D1442-25

Les membres du conseil de prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions. Cette médaille est en bronze doré pour le président du conseil de prud'hommes et, à l'audience, pour le président du bureau de jugement. Elle est en bronze argenté pour les autres conseillers. D'un module de 65 mm, elle porte à l'avers la mention République française et une tête symbolisant la République, placée de profil, tournée à droite.
La médaille est suspendue à un ruban d'une largeur de 75 mm au moyen d'une attache d'une largeur de 75 mm portant un rameau d'olivier. Ce ruban est divisé dans le sens vertical en deux parties égales, rouge et bleue.

Article D1442-26

L'honorariat peut être conféré par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, aux anciens présidents et aux anciens membres des conseils de prud'hommes ayant exercé leurs fonctions pendant douze ans.
Cet arrêté est pris sur proposition du président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil, après avis de l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.
L'honorariat peut être retiré suivant la même procédure.

Article D1442-27

Les membres honoraires d'un conseil de prud'hommes peuvent assister, aux côtés des membres de la juridiction, aux audiences d'installation et à l'audience solennelle prévue à l'article R. 711-2 du code de l'organisation judiciaire.
Ils peuvent porter à ces audiences et dans les cérémonies publiques l'insigne prévu à l'article D. 1442-25.

Article D1442-28

Les anciens conseillers prud'hommes admis à l'honorariat ne peuvent en faire mention ni dans la publicité ou la correspondance commerciale, ni dans les actes de procédure ou les actes extra-judiciaires.
En toute autre circonstance ils ne peuvent faire état de cette distinction sans préciser le conseil de prud'hommes au titre duquel elle leur a été conférée.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R1443-1

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles R. 1441-20 et R. 1441-24, relatives à l'établissement des listes électorales, est puni des amendes prévues pour les contraventions de la quatrième classe.

En cas d'infraction aux dispositions de l'article R. 1441-20, l'amende est prononcée autant de fois qu'il y a d'irrégularités.

Article R1443-2

La publication ou la diffusion des mentions relatives aux personnes à l'occasion de la consultation des états et de la liste électorale à des fins autres que des fins électorales, prévue aux articles R. 1441-24 et D. 1441-47, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a d'irrégularités.

Article R1443-3

L'utilisation de la liste électorale prud'homale à des fins autres que des fins électorales est punie des amendes prévues pour les contraventions de la quatrième classe.
L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a d'irrégularités.

TITRE V : PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R1451-1

Sous réserve des dispositions du présent code, la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du code de procédure civile.

Article R1451-2

Les exceptions de procédure sont, à peine d'irrecevabilité, soulevées avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir. Elles peuvent, sous cette réserve, être soulevées devant le bureau de jugement.

Article R1451-3

Lorsqu'un tribunal d'instance est appelé à statuer en matière prud'homale, les demandes sont formées, instruites et jugées conformément aux dispositions du présent titre.
En cas de recours, il est procédé comme en matière prud'homale.

Chapitre II : Saisine du conseil de prud'hommes et recevabilité des demandes

Section 1 : Saisine du conseil de prud'hommes

Article R1452-1

Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation.
La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription.

Article R1452-2

La demande est formée au greffe du conseil de prud'hommes. Elle peut être adressée par lettre recommandée.
Outre les mentions prescrites par l'article 58 du code de procédure civile, la demande mentionne chacun des chefs de demande.
Le greffe délivre ou envoie immédiatement un récépissé au demandeur. Ce récépissé, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 1453-1, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18.

Article R1452-3

Le greffe informe le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée :
1° Soit verbalement lors de la présentation de la demande ;
2° Soit par lettre simple.
Le greffe invite le demandeur à se munir de toutes les pièces utiles.

Article R1452-4

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec avis de réception. Il lui adresse le même jour une copie de cette convocation par lettre simple.
La convocation indique :
1° Les nom, profession et domicile du demandeur ;
2° Les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ;
3° Les chefs de la demande ;

4° Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des éléments fournis par son adversaire.

Elle invite le défendeur à se munir de toutes les pièces utiles.

Cette convocation, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 1453-1, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18.

Article R1452-5

Sous réserve des dispositions du second alinéa de l'article R. 1452-1, la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation vaut citation en justice.

Section 2 : Recevabilité des demandes

Article R1452-6

Toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance.

Cette règle n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.

Article R1452-7

Les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel. L'absence de tentative de conciliation ne peut être opposée.

Même si elles sont formées en cause d'appel, les juridictions statuant en matière prud'homale connaissent les demandes reconventionnelles ou en compensation qui entrent dans leur compétence.

Article R1452-8

En matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.

Chapitre III : Assistance et représentation des parties

Article R1453-1

Les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime.

Elles peuvent se faire assister.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1453-2

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;

2° Les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ;

3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;

4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Article R1453-3

La procédure prud'homale est orale.

Article R1453-4

Les prétentions des parties ou la référence qu'elles font aux prétentions qu'elles auraient formulées par écrit sont notées au dossier ou consignées dans un procès-verbal.

Chapitre IV : Conciliation et jugement

Section 1 : Mise en état de l'affaire

Article R1454-1

Afin de mettre l'affaire en état d'être jugée, le bureau de conciliation ou le bureau de jugement peut, par une décision non susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au conseil de prud'hommes pour statuer.
Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent également être désignés par la formation de référé, en vue de réunir les éléments d'information utiles à la décision de cette formation.
La décision qui désigne un ou deux conseillers rapporteurs fixe un délai pour l'exécution de leur mission.

Article R1454-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le conseiller rapporteur est un conseiller prud'homme. Il peut faire partie de la formation de jugement.
Lorsque deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, l'un est employeur, l'autre est salarié. Ils procèdent ensemble à leur mission.

Article R1454-3

Le conseiller rapporteur peut entendre les parties. Il peut les inviter à fournir les explications nécessaires à la solution du litige. Il peut les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes.
En cas de non-production des documents et justifications mentionnés au premier alinéa, le rapporteur peut renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement. Ce bureau tire toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus.
Le conseiller rapporteur peut, pour la manifestation de la vérité, auditionner toute personne et procéder ou faire procéder à toutes mesures d'instruction.

Article R1454-4

Le conseiller rapporteur ou le bureau de jugement peut ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Article R1454-5

Si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procès-verbal l'accord intervenu.

Article R1454-6

Les décisions prises par le conseiller rapporteur sont provisoires et n'ont pas autorité de chose jugée au principal.
Elles sont exécutoires. Elles ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise.

Section 2 : Conciliation

Article R1454-7

Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur. Le règlement particulier de chaque section établit un roulement entre tous les conseillers prud'hommes salariés et employeurs.
La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ce règlement. Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Exceptionnellement, et dans les cas prévus à l'article L. 1441-38, les deux membres du bureau peuvent être pris parmi les conseillers prud'hommes salariés ou parmi les conseillers prud'hommes employeurs si la section ne se trouve composée que d'un seul collège.

Article R1454-8

Les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine, sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle. Elles ne sont pas publiques.

Article R1454-9

En l'absence du président, ou du vice-président appelé à présider la séance du bureau de conciliation, la présidence peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'assemblée à laquelle appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 1423-3 à L. 1423-8 et R. 1423-13.

A défaut de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans la même assemblée. S'il y a égalité dans la durée des fonctions, la présidence revient au conseiller le plus âgé.

Article R1454-10

Le bureau de conciliation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier. Un procès-verbal est établi.

En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Il précise, s'il y a lieu, que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation.

A défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président.

Article R1454-11

En cas de conciliation, un extrait du procès-verbal, qui mentionne s'il y a lieu l'exécution immédiate totale ou partielle de l'accord intervenu, peut être délivré.

Il vaut titre exécutoire.

Article R1454-12

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques.

Toutefois, la demande et la citation ne sont pas déclarées caduques si le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. Dans ce cas, le mandat précise qu'en cas d'absence du mandataire le bureau de

conciliation pourra déclarer sa demande caduque.
La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître ou être représenté sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

Article R1454-13

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de conciliation applique les dispositions de l'article R. 1454-17, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs prévus à l'article R. 1454-14.
Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, il peut être représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. A défaut, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.

Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance. Cette nouvelle convocation est faite soit par lettre recommandée avec avis de réception du greffe, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur.
Cet acte intervient, à peine de caducité de la demande constatée par le bureau de conciliation, dans les six mois de la décision de ce bureau.

Article R1454-14

Le bureau de conciliation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner :
1° La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;
2° Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :
a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;
b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;
c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;
e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;
3° Toutes mesures d'instruction, même d'office ;
4° Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Article R1454-15

Le montant total des provisions allouées en application du 2° de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.
Le bureau de conciliation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées.
Lorsqu'il est fait application de l'article mentionné au premier alinéa, les séances du bureau de conciliation sont publiques.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1454-16

Les décisions prises en application des articles R. 1454-14 et R. 1454-15 sont provisoires. Elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont exécutoires par provision le cas échéant au vu de la minute.
Elles ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise.

Article R1454-17

En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire est en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction soient nécessaires.
Les parties peuvent être convoquées devant le bureau de jugement verbalement avec émargement au dossier. Dans ce cas, un bulletin mentionnant la date de l'audience leur est remis par le greffier.
Lorsque l'affaire est en état d'être immédiatement jugée et si l'organisation des audiences le permet, le bureau de conciliation peut, avec l'accord de toutes les parties, les faire comparaître à une audience que le bureau de jugement tient sur le champ.
Lorsque le défendeur n'a pas comparu ou n'a pas été représenté et que le recours à une mesure d'information ou d'instruction n'apparaît pas préalablement nécessaire, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement. Le demandeur peut être convoqué devant ce bureau verbalement avec émargement au dossier. Dans ce cas, un bulletin mentionnant la date de l'audience est remis au demandeur par le greffier.

Article R1454-18

Le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions.

Section 3 : Jugement

Article R1454-19

A moins qu'elles ne l'aient été verbalement avec émargement au dossier, les parties sont convoquées par le greffe devant le bureau de jugement par lettre recommandée avec avis de réception. Le greffe leur adresse le même jour une copie de la convocation par lettre simple.
La convocation indique :
1° Les nom, profession et domicile des parties ;
2° Les lieu, jour et heure de l'audience ;
3° Les points qui demeurent en litige.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1454-20

Lorsque le défendeur ne comparaît pas le jour du jugement, il est statué sur le fond. Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est convoqué à une prochaine audience du bureau de jugement par lettre recommandée.
Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de jugement décide qu'il sera convoqué à une prochaine audience, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par acte d'huissier à la diligence du demandeur.

Article R1454-21

Dans le cas où le bureau de jugement déclare la citation caduque en application de l'article 468 du code de procédure civile, la demande peut être renouvelée une fois.
Elle est portée directement devant le bureau de jugement selon les modalités prévues à l'article R. 1454-19 et R. 1454-20.

Article R1454-22

Lorsque les parties se concilient, même partiellement, le bureau de jugement constate dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu.
S'il y a lieu, le procès-verbal précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de jugement.

Article R1454-23

Les décisions du bureau de jugement sont prises à la majorité absolue des voix.
Si cette majorité ne peut se former, il est procédé comme en cas de partage des voix. Les débats sont repris.

Article R1454-24

En l'absence du président ou du vice-président appelé à présider la séance du bureau de jugement, la présidence peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'assemblée à laquelle appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 1423-3 à L. 1423-8 et R. 1423-13.

A défaut de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans la même assemblée. S'il y a égalité dans la durée des fonctions, la présidence revient au conseiller le plus âgé.

Article R1454-25

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.

Article R1454-26

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil ou de la cour d'appel au lieu de leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception sans préjudice du droit des parties de les faire signifier par acte d'huissier de justice.
Les parties sont verbalement informées des mesures d'administration judiciaire avec émargement au dossier ou par lettre simple.

Article R1454-27

Les conseils de prud'hommes ne connaissent pas de l'exécution forcée de leurs jugements.

Article R1454-28

Sont de droit exécutoires à titre provisoire :
1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;
3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

Section 4 : Départage

Article R1454-29

En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de conciliation ou du bureau de jugement. Cette audience, présidée par le juge départiteur, est tenue dans le mois du renvoi.
En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi.

Article R1454-30

Lorsqu'un conseiller prud'homme ne peut siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller prud'homme de la même assemblée et appartenant, selon le cas,

à sa section, à sa chambre ou à la formation de référé.
Lorsqu'il ne pourvoit pas lui-même à son remplacement, le président ou le vice-président relevant de sa section ou de sa chambre et de son assemblée pourvoit à ce remplacement dans les mêmes conditions.
Le conseiller prud'homme, le président ou le vice-président informe immédiatement le greffe de ce remplacement.
Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller prud'homme de chaque assemblée.

Article R1454-31

Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents.
Lorsqu'à l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.

Article R1454-32

Lorsqu'un renouvellement général des conseils de prud'hommes rend impossible le renvoi d'une affaire ayant fait l'objet d'un partage de voix antérieur à ce renouvellement, cette affaire est reprise, suivant le cas, devant le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé.
Ces bureaux et formation reprennent l'affaire dans leur composition nouvelle sous la présidence du juge départiteur.

Chapitre V : Référé

Section 1 : Composition et organisation de la formation de référé

Article R1455-1

Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé commune à l'ensemble des sections de ce conseil. Cette formation est composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur.

Article R1455-2

L'Assemblée générale du conseil de prud'hommes désigne chaque année, selon les dispositions des articles L. 1423-3, L. 1423-5, R. 1423-11 et R. 1423-12, les conseillers prud'hommes employeurs et les conseillers prud'hommes salariés appelés à tenir les audiences de référé.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le nombre des conseillers ainsi désignés doit être suffisant pour assurer, selon un roulement établi par le règlement intérieur du conseil de prud'hommes, le service des audiences de référé.
En cas de création d'un conseil de prud'hommes, les désignations mentionnées au premier alinéa interviennent dans un délai de trois mois à compter de l'installation du conseil. Jusqu'à ces désignations, la formation de référé du conseil de prud'hommes est composée du président et du vice-président ainsi que du conseiller que ceux-ci désignent au sein de leur collège respectif.

Article R1455-3

La présidence des audiences de référé est assurée alternativement par un conseiller prud'homme employeur et par un conseiller prud'homme salarié dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

Article R1455-4

Le règlement intérieur du conseil de prud'hommes fixe les jour et heure habituels des audiences de référé. Une audience est prévue au moins une fois par semaine.
Lorsque les circonstances l'exigent, le président du conseil de prud'hommes, après avis du vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine.

Section 2 : Compétence de la formation de référé

Article R1455-5

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Article R1455-6

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Article R1455-7

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Article R1455-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

S'il lui apparaît que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs, et lorsque cette demande présente une particulière urgence, la formation de référé peut, dans les conditions suivantes, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :
1° L'accord de toutes les parties est nécessaire ;
2° La formation de référé doit avoir procédé à une tentative de conciliation en audience non publique et selon les règles fixées par l'article R. 1454-10.
La notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionnant la date de l'audience du bureau de jugement vaut citation en justice.

Section 3 : Procédure de référé

Article R1455-9

La demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1.
Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, une copie de l'assignation est remise au greffe, au plus tard la veille de l'audience.
Lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1, les dispositions des articles R. 1452-2 à R. 1452-4 sont applicables.

Article R1455-10

Les articles 484,486 et 488 à 492 du code de procédure civile sont applicables au référé prud'homal.

Article R1455-11

Le délai d'appel est de quinze jours.
L'appel est formé, instruit et jugé conformément aux articles R. 1461-1 et R. 1461-2.

Chapitre VI : Litiges en matière de licenciements pour motif économique

Article R1456-1

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur dépose ou adresse par lettre recommandée avec avis de réception au greffe du conseil les éléments mentionnés à l'article L. 1235-9.
Ces éléments sont transmis dans un délai huit jours à compter de la date à laquelle l'employeur reçoit la convocation devant le bureau de conciliation pour qu'ils soient versés au dossier. La convocation destinée à l'employeur rappelle cette obligation.
Le greffe informe le salarié qu'il peut prendre connaissance ou copie au greffe des éléments

communiqués. Cette information est faite verbalement lors de la présentation de la demande ou par lettre simple.

Article R1456-2

La séance de conciliation prévue à l'article R. 1454-10 a lieu dans le mois de la saisine du conseil de prud'hommes.

Article R1456-3

Le bureau de conciliation détermine les mesures et délais nécessaires à l'instruction de l'affaire ou à l'information du conseil, après avis des parties.
Il fixe le délai de communication des pièces ou des notes que celles-ci comptent produire à l'appui de leurs prétentions.
Les mesures d'instruction et d'information sont exécutées dans un délai n'excédant pas trois mois. Ce délai ne peut être prorogé par le bureau de jugement que sur la demande motivée du technicien ou du conseiller rapporteur commis.

Article R1456-4

Le bureau de conciliation fixe la date d'audience du bureau du jugement qui statue dans un délai ne pouvant excéder six mois à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée.

Article R1456-5

Lorsque, lors de la séance de conciliation, une section du conseil de prud'hommes est saisie par plusieurs demandeurs de procédures contestant le motif économique d'un licenciement collectif, le bureau de conciliation en ordonne la jonction.

Chapitre VII : Récusation

Article R1457-1

La procédure de récusation des conseillers prud'hommes est régie par les articles 341 à 355 du code de procédure civile.

Article R1457-2

Lorsque la demande de récusation est portée devant la cour d'appel, elle est jugée par la chambre sociale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE VI : VOIES DE RECOURS

Chapitre Ier : Appel

Article R1461-1

Le délai d'appel est d'un mois.
L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait ou adresse par lettre recommandée au greffe de la cour.
Outre les mentions prescrites par l'article 58 du code de procédure civile, la déclaration désigne le jugement dont il est fait appel et mentionne les chefs de celui-ci auxquels se limite l'appel. Elle comporte également le nom et l'adresse du représentant de l'appelant devant la cour. Elle est accompagnée d'une copie de la décision.

Article R1461-2

L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.
Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans représentation obligatoire.

Chapitre II : Pourvoi en cassation

Article R1462-1

Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :
1° Lorsque lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ;
2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

Article R1462-2

Le jugement n'est pas susceptible d'appel si la seule demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande initiale, dépasse le taux de la compétence en dernier ressort.

Article D1462-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 4 000 euros.

Chapitre III : Opposition

Article R1463-1

L'opposition est portée directement devant le bureau de jugement.
Les dispositions des articles R. 1452-1 à R. 1452-4 sont applicables.
L'opposition est caduque si la partie qui l'a faite ne se présente pas. Elle ne peut être réitérée.

Article Annexe Tableau

TABLEAU C

EN VIGUEUR AU 1er JANVIER 2012

SIEGE ET RESSORT DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

DÉPARTEMENT	TRIBUNAL de grande instance	SIÈGE ET RESSORT DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES	
		Siège du conseil de prud'hommes	Ressort du conseil de prud'hommes
Cour d'appel d'Agen			
Gers	Auch	Auch	Ressort du tribunal de grande instance d'Auch.
Lot	Cahors	Cahors	Ressort du tribunal de grande instance de Cahors
Lot-et-Garonne	Agen	Agen	Ressort des tribunaux d'instance d'Agen et Villeneuve-sur-Lot.
		Marmande	Ressort du tribunal d'instance de Marmande.
Cour d'appel d'Aix-en-Provence			
Alpes-de-Haute-Provence	Digne-les-Bains	Digne-les-Bains	Ressort du tribunal de grande instance de Digne-les-Bains
Alpes-Maritimes	Grasse	Cannes	Ressort du tribunal d'instance de Cannes.
		Grasse	Ressort des tribunaux d'instance d'Antibes, Cagnes-sur-Mer et Grasse.
	Nice	Nice	Ressort du tribunal de grande instance de Nice.
Bouches-du-Rhône	Aix-en-Provence	Aix-en-Provence	Ressort des tribunaux d'instance d'Aix-en-Provence et Salon-de-Provence.
		Martigues	Ressort du tribunal d'instance de Martigues.
	Marseille	Marseille	Ressort du tribunal de grande instance de Marseille.
	Tarascon	Arles	Ressort du tribunal de grande instance de Tarascon.
Var	Draguignan	Draguignan	Ressort des tribunaux d'instance de Brignoles et Draguignan

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

		Fréjus	Ressort du tribunal d'instance de Fréjus.
	Toulon	Toulon	Ressort du tribunal de grande instance de Toulon.
Cour d'appel d'Amiens			
Aisne	Laon	Laon	Ressort du tribunal de grande instance de Laon.
	Saint-Quentin	Saint-Quentin	Ressort du tribunal de grande instance de Saint-Quentin.
	Soissons	Soissons	Ressort du tribunal de grande instance de Soissons.
Oise	Beauvais	Beauvais	Ressort du tribunal de grande instance de Beauvais.
	Compiègne	Compiègne	Ressort du tribunal de grande instance de Compiègne.
	Senlis	Creil	Ressort du tribunal de grande instance de Senlis.
Somme	Amiens	Abbeville	Ressort du tribunal d'instance d'Abbeville.
		Amiens	Ressort du tribunal d'instance d'Amiens.
		Péronne	Ressort du tribunal d'instance de Péronne.
Cour d'appel d'Angers			
Maine-et-Loire	Angers	Angers	Ressort des tribunaux d'instance d'Angers et de Cholet.
	Saumur	Saumur	Ressort du tribunal de grande instance de Saumur.
Mayenne	Laval	Laval	Ressort du tribunal de grande instance de Laval.
Sarthe	Le Mans	Le Mans	Ressort du tribunal de grande instance du Mans.
Cour d'appel de Bastia			
Corse-du-Sud	Ajaccio	Ajaccio	Ressort du tribunal de grande instance d'Ajaccio.
Haute-Corse	Bastia	Bastia	Ressort du tribunal de grande instance de Bastia.
Cour d'appel de Besançon			
Territoire de Belfort	Belfort	Belfort	Ressort du tribunal de grande d'instance de Belfort.
Doubs	Besançon	Besançon	Ressort du tribunal de grande instance de Besançon.
	Montbéliard	Montbéliard	Ressort du tribunal de grande instance de Montbéliard.
Jura	Lons-le-Saunier	Dole	Ressort du tribunal d'instance de Dole.
		Lons-le-Saunier	Ressort des tribunaux d'instance de Lons-le-Saunier et Saint-Claude.
Haute-Saône	Vesoul	Lure	Ressort du tribunal d'instance de Lure.
		Vesoul	Ressort du tribunal d'instance de Vesoul.
Cour d'appel de Bordeaux			
Charente	Angoulême	Angoulême	Ressort du tribunal de grande instance

			d'Angoulême.
Dordogne	Bergerac	Bergerac	Ressort du tribunal de grande instance de Bergerac.
	Périgueux	Périgueux	Ressort du tribunal de grande instance de Périgueux.
Gironde	Bordeaux	Bordeaux	Ressort du tribunal de grande instance de Bordeaux.
	Libourne	Libourne	Ressort du tribunal de grande instance de Libourne.
Cour d'appel de Bourges			
Cher	Bourges	Bourges	Ressort du tribunal de grande instance de Bourges.
Indre	Châteauroux	Châteauroux	Ressort du tribunal de grande instance de Châteauroux.
Nièvre	Nevers	Nevers	Ressort du tribunal de grande instance de Nevers.
Cour d'appel de Caen			
Calvados	Caen	Caen	Ressort du tribunal de grande instance de Caen.
	Lisieux	Lisieux	Ressort du tribunal de grande instance de Lisieux.
Manche	Cherbourg	Cherbourg	Ressort du tribunal de grande instance de Cherbourg.
	Coutances	Coutances	Ressort du tribunal d'instance de Coutances.
		Avranches	Ressort du tribunal d'instance d'Avranches.
Orne	Alençon	Alençon	Ressort du tribunal de grande instance d'Alençon.
	Argentan	Argentan	Ressort du tribunal de grande instance d'Argentan.
Cour d'appel de Chambéry			
Savoie	Albertville	Albertville	Ressort du tribunal de grande d'instance d'Albertville.
	Chambéry	Aix-les-Bains	Cantons d'Aix-les-Bains-Centre, Aix-les-Bains-Nord-Grésy, Aix-les-Bains-Sud, Albens, Le Châtelard, Ruffieux et Yenne.
		Chambéry	Ressort du tribunal d'instance de Chambéry, à l'exception des cantons d'Aix-les-Bains-Centre, Aix-les-Bains-Nord-Grésy, Aix-les-Bains-Sud, Albens, Le Châtelard, Ruffieux et Yenne.
Haute-Savoie	Annecy	Annecy	Ressort du tribunal de grande instance d'Annecy.
	Bonneville	Bonneville	Ressort du tribunal de grande instance de Bonneville.
	Thonon-les-Bains	Annemasse	Ressort du tribunal de grande instance de Thonon-les-Bains.
Cour d'appel de Colmar			
Bas-Rhin	Saverne	Saverne	Ressort du tribunal de grande instance de Saverne.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

	Strasbourg	Haguenau	Ressort du tribunal d'instance d'Haguenau, à l'exception des cantons de Brumath, Hochfelden et Truchtersheim.
		Schiltigheim	Ressort du tribunal d'instance de Schiltigheim et cantons de Brumath, Hochfelden et Truchtersheim.
		Strasbourg	Ressort des tribunaux d'instance d'Illkirch-Graffenstaden et Strasbourg.
Haut-Rhin	Colmar	Colmar	Ressort du tribunal de grande instance de Colmar.
	Mulhouse	Mulhouse	Ressort du tribunal de grande instance de Mulhouse.
Cour d'appel de Dijon			
Côte-d'Or	Dijon	Dijon	Ressort du tribunal de grande instance de Dijon.
Haute-Marne	Chaumont	Chaumont	Ressort du tribunal de grande instance de Chaumont.
Saône-et-Loire	Chalon-sur-Saône	Chalon-sur-Saône	Ressort du tribunal de grande instance de Chalon-sur-Saône.
	Mâcon	Mâcon	Ressort du tribunal de grande instance de Mâcon.
Cour d'appel de Douai			
Nord	Avesnes-sur-Helpe	Avesnes-sur-Helpe	Ressort du tribunal de grande instance d'Avesnes-sur-Helpe.
	Cambrai	Cambrai	Ressort du tribunal de grande instance de Cambrai.
	Douai	Douai	Ressort du tribunal de grande instance de Douai.
	Dunkerque	Dunkerque	Ressort du tribunal d'instance de Dunkerque.
		Hazebrouck	Ressort du tribunal d'instance d'Hazebrouck.
	Lille	Lannoy	Cantons de Lannoy, Villeneuve-d'Ascq-Nord et Villeneuve-d'Ascq-Sud.
		Lille	Ressort du tribunal d'instance de Lille, à l'exception des cantons de Lannoy, Villeneuve-d'Ascq-Nord et Villeneuve-d'Ascq-Sud et des communes de Comines et Wervicq-Sud.
		Roubaix	Ressort du tribunal d'instance de Roubaix.
		Tourcoing	Ressort du tribunal d'instance de Tourcoing et communes de Comines et Wervicq-Sud.
	Valenciennes	Valenciennes	Ressort du tribunal de grande instance de Valenciennes.
Pas-de-Calais	Arras	Arras	Ressort du tribunal de grande instance d'Arras.
	Béthune	Béthune	Ressort du tribunal d'instance de Béthune.
		Lens	Ressort du tribunal d'instance de Lens.
	Boulogne-sur-Mer	Boulogne-sur-Mer	Ressort des tribunaux d'instance de Montreuil et Boulogne-sur-Mer.
		Calais	Ressort du tribunal d'instance de Calais.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

	Saint-Omer	Saint-Omer	Ressort du tribunal de grande instance de Saint-Omer.
Cour d'appel de Grenoble			
Hautes-Alpes	Gap	Gap	Ressort du tribunal de grande instance de Gap.
Drôme	Valence	Montélimar	Ressort du tribunal d'instance de Montélimar.
		Valence	Ressort des tribunaux d'instance de Romans-sur-Isère et Valence.
Isère	Vienne (*)	Bourgoin-Jallieu	Ressort du tribunal d'instance de Bourgoin-Jallieu.
		Vienne	Ressort du tribunal d'instance de Vienne.
	Grenoble	Grenoble	Ressort du tribunal de grande instance de Grenoble.
Cour d'appel de Limoges			
Corrèze	Brive	Brive	Ressort du tribunal d'instance de Brive.
	Tulle	Tulle	Ressort du tribunal de grande instance de Tulle.
Creuse	Guéret	Guéret	Ressort du tribunal de grande instance de Guéret.
Haute-Vienne	Limoges	Limoges	Ressort du tribunal de grande instance de Limoges.
Cour d'appel de Lyon			
Ain	Bourg-en-Bresse	Belley	Ressort du tribunal d'instance de Belley.
		Bourg-en-Bresse	Ressort des tribunaux d'instance de Bourg-en-Bresse et Trévoux.
		Oyonnax	Ressort du tribunal d'instance de Nantua.
Loire	Roanne	Roanne	Ressort du tribunal de grande instance de Roanne.
	Saint-Etienne	Montbrison	Ressort du tribunal d'instance de Montbrison.
		Saint-Etienne	Ressort du tribunal d'instance de Saint-Etienne.
Rhône	Lyon	Lyon	Ressort du tribunal de grande instance de Lyon.
	Villefranche-sur-Saône	Villefranche-sur-Saône	Ressort du tribunal de grande instance de Villefranche-sur-Saône.
Cour d'appel de Metz			
Moselle	Metz	Metz	Ressort du tribunal de grande instance de Metz.
	Sarreguemines	Forbach	Ressort du tribunal de grande instance de Sarreguemines.
	Thionville	Thionville	Ressort du tribunal de grande instance de Thionville.
Cour d'appel de Montpellier			
Aude	Carcassonne	Carcassonne	Ressort du tribunal de grande instance de Carcassonne.

	Narbonne	Narbonne	Ressort du tribunal de grande instance de Narbonne.
Aveyron	Rodez	Millau	Ressort du tribunal d'instance de Millau.
		Rodez	Ressort du tribunal d'instance de Rodez.
Hérault	Béziers	Béziers	Ressort du tribunal de grande instance de Béziers.
	Montpellier	Montpellier	Ressort du tribunal d'instance de Montpellier.
		Sète	Ressort du tribunal d'instance de Sète.
Pyrénées-Orientales	Perpignan	Perpignan	Ressort du tribunal de grande instance de Perpignan.
Cour d'appel de Nancy			
Meurthe-et-Moselle	Briey	Longwy	Ressort du tribunal de grande instance de Briey.
	Nancy	Nancy	Ressort du tribunal de grande instance de Nancy.
Meuse	Bar-le-Duc	Bar-le-Duc	Ressort du tribunal de grande instance de Bar-le-Duc.
	Verdun	Verdun	Ressort du tribunal de grande instance de Verdun.
Vosges	Epinal	Epinal	Ressort du tribunal d'instance d'Epinal.
		Saint-Dié-des-Vosges	Ressort du tribunal d'instance de Saint-Dié-des-Vosges.
Cour d'appel de Nîmes			
Ardèche	Privas	Annonay	Ressort du tribunal d'instance d'Annonay.
		Aubenas	Ressort des tribunaux d'instance d'Aubenas et Privas.
Gard	Alès	Alès	Ressort du tribunal de grande instance d'Alès.
	Nîmes	Nîmes	Ressort du tribunal de grande instance de Nîmes.
Lozère	Mende	Mende	Ressort du tribunal de grande instance de Mende.
Vaucluse	Avignon	Avignon	Ressort du tribunal de grande instance d'Avignon.
	Carpentras	Orange	Ressort du tribunal de grande instance de Carpentras.
Cour d'appel d'Orléans			
Indre-et-Loire	Tours	Tours	Ressort du tribunal de grande instance de Tours.
Loir-et-Cher	Blois	Blois	Ressort du tribunal de grande instance de Blois.
Loiret	Montargis	Montargis	Ressort du tribunal de grande instance de Montargis.
	Orléans	Orléans	Ressort du tribunal de grande instance d'Orléans.
Cour d'appel de Paris			
Essonne	Evry	Evry	Ressort des tribunaux d'instance d'Etampes, Evry et Juvisy-sur-Orge.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

		Longjumeau	Ressort des tribunaux d'instance de Longjumeau et Palaiseau.
Seine-et-Marne	Fontainebleau	Fontainebleau	Ressort du tribunal de grande instance de Fontainebleau.
	Meaux	Meaux	Ressort du tribunal de grande instance de Meaux.
	Melun	Melun	Ressort du tribunal de grande instance de Melun.
Seine-Saint-Denis	Bobigny	Bobigny	Ressort du tribunal de grande instance de Bobigny.
Val-de-Marne	Créteil	Créteil	Ressort des tribunaux d'instance de Charenton-le-Pont, Ivry-sur-Seine, Nogent-sur-Marne, Saint-Maur-des-Fossés et Villejuif, à l'exception des cantons de Choisy-le-Roi et Orly, et de l'emprise de l'aérodrome de Paris-Orly.
		Villeneuve-Saint-Georges	Ressort du tribunal d'instance de Boissy-Saint-Léger, cantons de Choisy-le-Roi et Orly, et l'emprise de l'aérodrome de Paris-Orly.
Yonne	Auxerre	Auxerre	Ressort du tribunal de grande instance d'Auxerre.
	Sens	Sens	Ressort du tribunal de grande instance de Sens.
Paris	Paris	Paris	Ressort du tribunal de grande instance de Paris.
Cour d'appel de Pau			
Landes	Dax	Dax	Ressort du tribunal de grande instance de Dax.
	Mont-de-Marsan	Mont-de-Marsan	Ressort du tribunal de grande instance de Mont-de-Marsan.
Pyrénées-Atlantiques	Bayonne	Bayonne	Ressort du tribunal de grande instance de Bayonne.
	Pau	Pau	Ressort du tribunal de grande instance de Pau.
Hautes-Pyrénées	Tarbes	Tarbes	Ressort du tribunal de grande instance de Tarbes.
Cour d'appel de Poitiers			
Charente-Maritime	La Rochelle	La Rochelle	Ressort du tribunal d'instance de La Rochelle.
		Rochefort	Ressort du tribunal d'instance de Rochefort.
	Saintes	Saintes	Ressort du tribunal de grande instance de Saintes.
Deux-Sèvres	Niort	Thouars	Ressort du tribunal d'instance de Bressuire.
		Niort	Ressort du tribunal d'instance de Niort.
Vendée	La Roche-sur-Yon	La Roche-sur-Yon	Ressort du tribunal de grande instance de La Roche-sur-Yon.
	Les Sables-d'Olonne	Les Sables-d'Olonne	Ressort du tribunal de grande instance des Sables-d'Olonne.
Vienne	Poitiers	Poitiers	Ressort du tribunal de grande instance de Poitiers.
Cour d'appel de Reims			

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ardennes	Charleville-Mézières	Charleville-Mézières	Ressort du tribunal de grande instance de Charleville-Mézières.
Aube	Troyes	Troyes	Ressort du tribunal de grande instance de Troyes.
Marne	Châlons-en-Champagne	Châlons-en-Champagne	Ressort du tribunal d'instance de Châlons-en-Champagne, à l'exception des cantons d'Anglure, Avize, Dormans, Epernay 1er canton, Epernay 2e canton, Esternay, Fère-Champenoise, Montmirail, Montmort-Lucy et Sézanne.
		Epernay	Cantons d'Anglure, Avize, Dormans, Epernay 1er canton, Epernay 2e canton, Esternay, Fère-Champenoise, Montmirail, Montmort-Lucy et Sézanne.
	Reims	Reims	Ressort du tribunal de grande instance de Reims.
Cour d'appel de Rennes			
Côtes-d'Armor	Saint-Brieuc	Guingamp	Ressort du tribunal d'instance de Guingamp.
		Saint-Brieuc	Ressort du tribunal d'instance de Saint-Brieuc.
Finistère	Brest	Brest	Ressort du tribunal d'instance de Brest.
		Morlaix	Ressort du tribunal d'instance de Morlaix.
	Quimper	Quimper	Ressort du tribunal de grande instance de Quimper.
Ille-et-Vilaine	Rennes	Rennes	Ressort du tribunal de grande instance de Rennes.
	Saint-Malo	Dinan (Côtes-d'Armor)	Ressort du tribunal d'instance de Dinan.
		Saint-Malo	Ressort du tribunal d'instance de Saint-Malo.
Loire-Atlantique	Nantes	Nantes	Ressort du tribunal de grande instance de Nantes.
	Saint-Nazaire	Saint-Nazaire	Ressort du tribunal de grande instance de Saint-Nazaire.
Morbihan	Lorient	Lorient	Ressort du tribunal de grande instance de Lorient.
	Vannes	Vannes	Ressort du tribunal de grande instance de Vannes.
Cour d'appel de Riom			
Allier	Cusset	Vichy	Ressort du tribunal d'instance de Vichy.
		Moulins	Ressort du tribunal d'instance de Moulins.
	Montluçon	Montluçon	Ressort du tribunal de grande instance de Montluçon.
Cantal	Aurillac	Aurillac	Ressort du tribunal de grande instance d'Aurillac.
Haute-Loire	Le Puy-en-Velay	Le Puy-en-Velay	Ressort du tribunal de grande instance du Puy-en-Velay.
Puy-de-Dôme	Clermont-Ferrand	Clermont-Ferrand	Ressort des tribunaux d'instance de Clermont-Ferrand et Thiers.
		Riom	Ressort du tribunal d'instance de Riom.
Cour d'appel de Rouen			

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Eure	Evreux	Bernay	Ressort du tribunal d'instance de Bernay.
		Evreux	Ressort du tribunal d'instance d'Evreux, à l'exception des cantons d'Amfreville-la-Campagne, Gaillon, Gaillon-Campagne, Le Neubourg, Louviers-Nord, Louviers-Sud, Pont-de-l'Arche et Val-de-Reuil.
		Louviers	Ressort du tribunal d'instance des Andelys et cantons d'Amfreville-la-Campagne, Gaillon, Gaillon-Campagne, Le Neubourg, Louviers-Nord, Louviers-Sud, Pont-de-l'Arche et Val-de-Reuil.
Seine-Maritime	Dieppe	Dieppe	Ressort du tribunal de grande instance de Dieppe.
	Le Havre	Le Havre	Ressort du tribunal de grande instance du Havre.
	Rouen	Rouen	Ressort du tribunal de grande instance de Rouen.
Cour d'appel de Toulouse			
Ariège	Foix	Foix	Ressort du tribunal de grande instance de Foix.
Haute-Garonne	Toulouse	Toulouse	Ressort des tribunaux d'instance de Muret et de Toulouse.
	Saint-Gaudens	Saint-Gaudens	Ressort du tribunal de grande instance de Saint-Gaudens.
Tarn	Albi	Albi	Ressort du tribunal de grande instance d'Albi
	Castres	Castres	Ressort du tribunal de grande instance de Castres.
Tarn-et-Garonne	Montauban	Montauban	Ressort du tribunal de grande instance de Montauban.
Cour d'appel de Versailles			
Eure-et-Loir	Chartres	Chartres	Ressort du tribunal d'instance de Chartres, à l'exception des cantons de Bonneval, Brou, Châteaudun, Cloyes-sur-le-Loir et Orgères-en-Beauce.
		Châteaudun	Cantons de Bonneval, Brou, Châteaudun, Cloyes-sur-le-Loir et Orgères-en-Beauce.
		Dreux	Ressort du tribunal d'instance de Dreux.
Hauts-de-Seine	Nanterre	Boulogne-Billancourt	Ressort des tribunaux d'instance d'Antony, Boulogne-Billancourt et Vanves.
		Nanterre	Ressort des tribunaux d'instance d'Asnières-sur-Seine, Colombes, Courbevoie et Puteaux.
Val-d'Oise	Pontoise	Argenteuil	Ressort du tribunal d'instance de Sannois.
		Montmorency	Ressort des tribunaux d'instance de Gonesse et Montmorency.
		Cergy-Pontoise	Ressort du tribunal d'instance de Pontoise.
Yvelines	Versailles	Mantes-la-Jolie	Ressort du tribunal d'instance de Mantes-la-Jolie.
		Poissy	Ressort du tribunal d'instance de Poissy.
		Rambouillet	Ressort du tribunal d'instance de Rambouillet.
		Saint-Germain-en-Laye	Ressort du tribunal d'instance de Saint-Germain-en-Laye.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

		Versailles	Ressort du tribunal d'instance de Versailles.
Cour d'appel de Basse-Terre			
Guadeloupe	Basse-Terre	Basse-Terre	Ressort du tribunal de grande instance de Basse-Terre.
	Pointe-à-Pitre	Pointe-à-Pitre	Ressort du tribunal de grande instance de Pointe-à-Pitre.
Cour d'appel de Cayenne			
Guyane	Cayenne	Cayenne	Ressort du tribunal de grande instance de Cayenne.
Cour d'appel de Fort-de-France			
Martinique	Fort-de-France	Fort-de-France	Ressort du tribunal de grande instance de Fort-de-France.
Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion			
Réunion	Saint-Denis	Saint-Denis	Ressort du tribunal de grande instance de Saint-Denis.
	Saint-Pierre	Saint-Pierre	Ressort du tribunal de grande instance de Saint-Pierre.
Tribunal supérieur de Saint-Pierre			
Saint-Pierre-et-Miquelon	Saint-Pierre	Saint-Pierre	Ressort du tribunal supérieur d'appel de Saint-Pierre.
(*) Siège provisoire dans l'attente de la future localisation du TGI.			

TITRE VII : MÉDIATION

Article R1471-1

Les dispositions du livre V (titre Ier, chapitre Ier) du code de procédure civile ne s'appliquent, en cas de médiation conventionnelle intervenant dans les différends s'élevant à l'occasion d'un contrat de travail, que lorsque ceux-ci sont de nature transfrontalière au sens de l'article 24 de la loi du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative.

Article R1471-2

Le bureau de conciliation homologue l'accord issu de la médiation mentionnée à l'article R. 1471-1 dans les conditions prévues aux titres Ier et III du livre V du code de procédure civile.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales

Chapitre II : Chèque emploi-service universel et titre de travail simplifié

Article R1522-1

Le titre de travail simplifié prévu à l'article L. 1522-3 se compose :
1° D'un chèque tiré sur l'un des établissements, organismes ou services mentionnés à l'article L. 1522-9 et soumis aux règles fixées par le chapitre Ier du titre III du livre Ier du code monétaire et financier ;
2° D'un volet social ;
3° D'un volet permettant de souscrire la déclaration préalable à l'embauche lorsque l'employeur est une entreprise ou un organisme mentionné à l'article L. 2211-1.

Article R1522-2

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la délivrance des chèques, le titre de travail simplifié est délivré aux personnes qui déclarent sur l'honneur employer un ou des salariés dans les conditions prévues à l'article L. 1522-4 et qui acceptent d'acquitter les contributions et cotisations sociales par prélèvement sur leur compte.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1522-3

L'employeur, autre qu'un particulier employeur, qui envisage d'utiliser le titre de travail simplifié adresse une demande d'adhésion à l'un des établissements, organismes ou services mentionnés à l'article L. 1522-9.
Cette demande comporte :
1° L'identification de l'employeur ou de l'entreprise ;
2° L'organisme de retraite complémentaire dont il relève ;
3° La caisse de congés payés dont il relève, s'il y a lieu ;
4° Le service de santé au travail auquel il adhère ;
5° Une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit la condition d'effectif prévue au premier alinéa de l'article L. 1522-4 ;
6° L'autorisation de prélèvement automatique sur un numéro de compte bancaire.

Article R1522-4

Le particulier employeur qui envisage d'utiliser le titre de travail simplifié adresse une demande d'adhésion à l'un des établissements, organismes ou services mentionnés à l'article L. 1522-9.
Cette demande comporte :
1° Les nom, prénoms et adresse du particulier ;
2° Une déclaration sur l'honneur attestant qu'il est employeur en tant que particulier.

Article R1522-5

Le volet social du titre de travail simplifié comporte :
1° Des mentions relatives à l'employeur :
a) Nom, prénoms (ou raison sociale) et adresse ;
b) Code APE, numéro SIRET s'il s'agit d'une entreprise ou d'un organisme mentionné à l'article L. 2211-1 ;
c) Numéro de compte bancaire ;
2° Des mentions relatives au salarié :
a) Nom, nom marital et prénoms ;
b) Numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques ou date et lieu de naisssance ;
c) Adresse ;
3° Des mentions relatives à l'emploi et aux cotisations et contributions :
a) Emploi occupé ;
b) Nombre d'heures de travail effectuées ;
c) Période d'emploi en indiquant le nombre de jours calendaires de travail ;
d) Salaires horaire et total nets versés ;
e) Convention collective applicable s'il y a lieu ;
f) Option retenue pour le calcul des cotisations sociales : assiette forfaitaire ou réelle dans le cas où l'activité du salarié n'a pas excédé cent jours, consécutifs ou non, dans l'entreprise au cours de l'année civile ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° La date de paiement du salaire et la signature de l'employeur.

Article R1522-6

Le volet social est adressé par l'employeur à la caisse mentionnée à l'article R. 1522-10 dans le ressort de laquelle l'emploi a été occupé et au plus tard dans les quinze jours suivant le versement de la rémunération.

Article R1522-7

Le volet permettant d'accomplir la déclaration nominative préalable à l'embauche comporte les mentions prévues à l'article R. 1221-1.
Il est adressé à la caisse mentionnée à l'article R. 1522-10 par courrier ou télécopie, dans le délai prévu à l'article R. 1221-5.

Article R1522-8

L'effectif pris en compte pour l'application de l'article L. 1522-4 est celui de l'ensemble des établissements de l'entreprise situés dans le département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et employé durant l'année civile précédente.

Article R1522-9

Pour la détermination de la limite de cent jours par an dans la même entreprise prévue à l'article L. 1522-5, il est tenu compte de chaque jour calendaire travaillé dans l'un des établissements de l'entreprise ou de l'organisme situé dans le département d'outre-mer concerné, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et quel que soit le nombre d'heures de travail quotidien.

Article R1522-10

En cas de désaccord du salarié pour l'utilisation du titre de travail simplifié, celui-ci avertit la caisse générale de sécurité sociale lorsqu'il s'agit d'un département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy ou de Saint-Martin et la caisse de prévoyance sociale pour Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article R1522-11

Les organismes mentionnés à l'article R. 1522-10 assurent le calcul et l'encaissement des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle. Les volets sociaux reçus jusqu'au quinzième jour du mois civil donnent lieu à prélèvement automatique des contributions et cotisations sociales le dernier jour du mois. Ces organismes adressent à l'employeur un décompte de ces sommes dans le mois qui suit la réception du volet social.
Dans le même délai, ils délivrent au salarié une attestation d'emploi portant les mentions figurant au 3° de l'article R. 1522-5 et destinée à justifier ses droits aux prestations de sécurité sociale, aux

prestations prévues à l'article L. 5421-2, et de retraite complémentaire.
Ils délivrent également aux particuliers employeurs une attestation annuelle leur permettant de justifier du droit à la réduction d'impôt ou au crédit d'impôt prévu par l'article 199 sexdecies du code général des impôts ou par les dispositions fiscales particulières applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article R1522-12

Les bases de calcul des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle sont définies par arrêtés des ministres chargés de la sécurité sociale et de l'outre-mer.
Pour le particulier employeur, ces bases forfaitaires sont fixées à un montant inférieur au salaire minimum de croissance.

Article R1522-13

Sous réserve des dispositions de l'article R. 1522-17, l'utilisation du titre de travail simplifié vaut déclaration auprès de l'ensemble des administrations ou organismes intéressés au titre :
1° Des articles R. 243-13, R. 243-14 ou R. 243-17 du code de la sécurité sociale ;
2° Des articles R. 5422-5 à R. 5422-8 du présent code relatifs à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi et à l'obligation pour l'employeur d'adresser à Pôle emploi des déclarations (1) ;
3° De l'article 87 du code général des impôts ou des dispositions fiscales particulières applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article R1522-14

La caisse compétente communique les informations qu'elle recueille aux administrations ou organismes intéressés selon leurs compétences respectives. Elle leur reverse les cotisations et contributions qui leur sont dues.
Les modalités de cette communication et de ce reversement sont fixées par conventions conclues entre les caisses compétentes, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et les administrations ou organismes concernés.
Ces conventions fixent également le délai de conservation des informations recueillies et volets sociaux reçus, ainsi que les modalités de prise en charge des dépenses exposées par la caisse pour la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre, compte tenu du volume des informations transmises ainsi que du montant des cotisations et contributions reversées.

Article R1522-15

Les cotisations et contributions dues en application du titre de travail simplifié sont recouvrées et contrôlées par les organismes mentionnés à l'article R. 1522-10 sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les salaires.
En cas de non-régularisation des versements, le directeur de la caisse compétente peut notifier à l'employeur une interdiction d'utiliser le titre de travail simplifié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R1522-16

Lorsque le volet social n'est pas adressé dans le délai prévu à l'article R. 1522-6 du présent code, il est fait application des articles R. 243-16, R. 243-19, R. 243-19-1 et R. 243-20 du code de la sécurité sociale.
Lorsque le prélèvement des cotisations sociales n'est pas honoré, il est fait application des dispositions des articles R. 243-18, R. 243-19, R. 243-19-1, R. 243-20, R. 243-20-3 et R. 243-21 du code de la sécurité sociale.

Article R1522-17

L'organisme mentionné à l'article R. 1522-10 notifie à l'employeur l'impossibilité pour lui d'utiliser le titre pour les salariés concernés lorsqu'il constate :
1° Soit que la condition d'effectif prévue au premier alinéa de l'article L. 1522-4 n'est pas remplie ;
2° Soit qu'un salarié n'a pas donné son accord à l'utilisation du titre de travail simplifié.

Chapitre III : Le conseil de prud'hommes

Article R1523-1

Les dispositions relatives à la commune d'inscription des électeurs, prévues par l'article R. 1441-16, s'appliquent aux salariés travaillant dans un département de métropole ou d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et domiciliés à Mayotte ou à Wallis-et-Futuna.

Article R1523-2

A Saint-Pierre-et-Miquelon, le conseil territorial peut proposer de réduire à deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés le nombre de conseillers de chaque section du conseil de prud'hommes.

Article R1523-3

A Saint-Pierre-et-Miquelon, le « tribunal supérieur d'appel » se substitue à la « cour d'appel ». Le « tribunal de première instance » se substitue au « tribunal de grande instance » et au « tribunal d'instance ».

Article R1523-4

A Saint-Pierre-et-Miquelon, les personnes habilitées à représenter les parties en matière

prud'homale sont, outre celles mentionnées à l'article R. 1453-2, les agréés.

Article R1523-5

Les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 1461-1 et de l'article R. 1461-2, de l'article R. 1457-2 ne sont pas applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Dans cette collectivité, l'appel est formé, instruit et jugé suivant les règles de la procédure ordinaire applicable devant le tribunal supérieur d'appel.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS-ET-FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE Ier : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

TITRE II : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Chapitre Ier : Critères de représentativité

Article R2121-1

Les enquêtes relatives à la détermination de la représentativité sont diligentées par le ministre chargé du travail.
Pour les professions agricoles, ces attributions sont exercées en accord avec celui-ci par le ministre chargé de l'agriculture.

Article R2121-2

Le silence gardé pendant plus de six mois par le ministre chargé du travail saisi d'une demande d'enquête vaut décision de rejet.

Chapitre II : Syndicats représentatifs

Section 1 : Haut Conseil du dialogue social.

Article R*2122-1

Le Haut Conseil du dialogue social mentionné à l'article L. 2122-11 du code du travail comprend :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Cinq représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et, en nombre égal, des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national désignés par ces organisations. Des représentants suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires ;

2° Trois représentants du ministre chargé du travail ;

3° Trois personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du travail.

Article R*2122-2

Les membres du Haut Conseil du dialogue social sont nommés par le Premier ministre pour une durée de cinq ans.

Le Premier ministre désigne une des personnes qualifiées mentionnées au 3° de l'article R. * 2122-1 pour présider les séances du Haut Conseil.

Article R*2122-3

A l'issue du cycle électoral de quatre ans prévu aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9, le ministre chargé du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel.

Cette consultation intervient au plus tard dans les huit mois suivant la fin de ce cycle.

Article R*2122-4

Le Haut Conseil du dialogue social se réunit sur convocation du ministre chargé du travail, de sa propre initiative ou sur demande de la moitié, au moins, des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs mentionnées au 1° de l'article R. * 2122-1.

Il auditionne toute organisation syndicale nationale interprofessionnelle de salariés qui en fait la demande.

Le secrétariat du Haut Conseil du dialogue social est assuré par les services du ministre chargé du travail.

Article R*2122-5

Les avis du Haut Conseil du dialogue social, requis en application de la loi, sont retracés dans le compte rendu des séances.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Recueil des résultats des organisations syndicales aux élections professionnelles

Article D2122-6

Le système de centralisation des résultats des élections professionnelles mentionnées aux articles L. 2122-5 à L. 2122-10 afin de mesurer l'audience des organisations syndicales doit :

a) Garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies et traitées ;

b) Permettre de s'assurer, par des contrôles réguliers, de la fiabilité et de l'exhaustivité des données recueillies et consolidées ;

c) Permettre une consultation par toute personne des données recueillies.

Les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du Haut Conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail l'avis prévu à l'article L. 2122-11. Les résultats du premier cycle électoral sont transmis au plus tard le 31 mars 2013.

Article D2122-7

Un exemplaire du procès-verbal des élections des délégués du personnel, ou un exemplaire du procès-verbal de carence, est transmis par l'employeur ou son représentant au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

Un exemplaire du procès-verbal des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou un exemplaire du procès-verbal de carence, est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

Les transmissions peuvent être effectuées sur support électronique selon une procédure sécurisée.

Section 3 : Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés

Sous-section 1 : Electorat

Article R2122-8

Le vote est ouvert aux salariés mentionnés à l'article L. 2122-10-2, inscrits sur la liste électorale prévue à l'article L. 2122-10-4, à l'exception de ceux relevant des branches mentionnées à l'article L. 2122-6.

Article R2122-9

L'électeur est inscrit sur la liste électorale de la région dans laquelle est situé l'entreprise ou l'établissement au sein duquel il exerce son activité principale. L'activité principale du salarié est

celle pour laquelle il a accompli le plus grand nombre d'heures au cours du mois de décembre de l'année précédant l'année de l'élection.

Article R2122-10

Sont inscrits dans le collège cadre les salariés affiliés à une institution de retraite complémentaire relevant de l'Association générale des institutions de retraite des cadres. Pour les salariés affiliés à une institution de retraite complémentaire ne relevant ni de cette association, ni de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés, l'inscription dans le collège cadre s'effectue en fonction de la catégorie socioprofessionnelle telle qu'elle figure dans les déclarations sociales mentionnées à l'article L. 2122-10-3.

Article R2122-11

L'électeur est inscrit au titre de la branche dont il relève conformément aux données portées sur la déclaration sociale mentionnée à l'article L. 2122-10-3 de l'entreprise ou de l'établissement mentionné à l'article R. 2122-9.

Sous-section 2 : Etablissement de la liste électorale

Paragraphe 1er : Traitement des données

Article R2122-12

Un système de traitement automatisé de données à caractère personnel en vue de l'établissement de la liste électorale pour la mesure de l'audience mentionnée à l'article L. 2122-10-1, dénommé " fichiers des listes électorales pour la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés ", est créé par les services du ministre chargé du travail pour collecter les catégories de données suivantes :

1° Les informations relatives au salarié :

a) Nom et prénoms ;

b) Date de naissance, département et commune de naissance ou, pour les personnes nées à l'étranger, pays de naissance ;

c) Adresse du domicile ;

d) Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

e) Affiliation à une institution de retraite complémentaire relevant de l'Association générale des institutions de retraite des cadres ;

f) Période d'emploi, indication de temps complet ou de temps partiel, nombre d'heures travaillées ou nombre de cachets pour les artistes ;

g) Emploi occupé, catégorie socio-professionnelle ;

h) Identifiant ou intitulé de la convention collective relative à l'emploi occupé ;

2° Les informations relatives à l'employeur si celui-ci est une entreprise ou un établissement :

a) Raison sociale ;

b) Adresse ;

c) Numéro d'identification SIRET ou numéro d'inscription à la Mutualité sociale agricole pour les entreprises ou établissements ne relevant pas des branches mentionnées à l'article L. 2122-6 ;

d) Code APE ;

e) Effectif des salariés au 31 décembre de l'année précédant l'élection ;

3° Les informations relatives à l'employeur si l'employeur est un particulier :

a) Nom et prénoms ;

b) Date de naissance, département et commune de naissance ou, pour les personnes nées à l'étranger, pays de naissance ;

c) Adresse du domicile ;

d) Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

e) Numéro d'inscription à l'Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales.

Article R2122-13

Les informations dont la liste est fixée à l'article R. 2122-12 sont issues des déclarations mentionnées à l'article L. 2122-10-3.

Article R2122-14

Les destinataires des données à caractère personnel collectées sont :

1° Pour l'ensemble des informations mentionnées à l'article R. 2122-12 y compris le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques aux fins de détection d'inscriptions multiples : les agents du prestataire en charge de l'élaboration de la liste électorale agissant pour le compte du ministre chargé du travail ;

2° Pour toutes les informations mentionnées à l'article R. 2122-12 à l'exclusion du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques : les agents des services des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et les agents du prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail pour la mise en place du vote par correspondance et du vote électronique à distance.

Article R2122-15

Le droit d'accès et de rectification des données mentionnées à l'article R. 2122-12, prévu aux articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'exerce auprès des services du ministre chargé du travail.

Le droit d'opposition mentionné à l'article 38 de la même loi ne s'applique pas aux traitements mentionnés à l'article R. 2122-12.

Article R2122-16

Les fichiers constitués à partir des données mentionnées à l'article R. 2122-12 sont conservés par les services du ministre chargé du travail pendant une durée d'un an après la clôture du scrutin en vue duquel ces fichiers ont été réalisés. Passé ce délai, les fichiers sont versés aux archives nationales.

Ces services peuvent toutefois conserver une copie d'extraits des fichiers rendus anonymes en vue de réaliser des expérimentations pour les scrutins suivants.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2122-17

Le prestataire mentionné au 1° de l'article R. 2122-14 procède au traitement de l'ensemble des données en vue de l'élaboration de la liste électorale, conformément aux articles R. 2122-12 à R. 2122-16.

Il transmet le fichier permettant de constituer la liste électorale à chaque direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Paragraphe 2 : Inscription sur la liste

Article R2122-18

La liste électorale est établie pour chaque région par le ministre chargé du travail.

Article R2122-19

Un extrait de la liste électorale peut être consulté dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et leurs unités territoriales ainsi que sur un site internet dédié créé par les services du ministre chargé du travail. Y sont mentionnées les informations relatives aux nom, prénoms, région, collège, branche et numéro d'ordre sur la liste électorale.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine :

1° La date à partir de laquelle la liste électorale peut être consultée ;

2° Les modalités de cette consultation, et notamment les informations qui la permettent ;

3° La date à partir de laquelle les recours relatifs à l'inscription sont possibles.

Les services du ministre chargé du travail envoient au plus tard trois jours avant cette publication à chaque électeur un document précisant les informations le concernant mentionnées au premier alinéa.

Article R2122-20

Tout électeur peut obtenir, à ses frais, communication sur support électronique de la liste électorale sur laquelle il est inscrit. Il s'engage à ne pas en faire un usage qui ne soit strictement lié à l'élection.

Tout mandataire d'une organisation syndicale candidate peut obtenir communication, dans les mêmes conditions, de l'ensemble de la liste électorale de la ou des régions dans lesquelles cette organisation syndicale est candidate.

Est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe l'utilisation de la liste électorale à des fins autres que des fins électorales. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'irrégularités relevées.

A l'expiration d'un délai de huit jours suivant l'affichage des résultats du scrutin, la liste électorale ne peut plus être consultée.

Sous-section 3 : Contestations relatives à l'inscription sur les listes électorales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1er : Recours gracieux

Article R2122-21

Préalablement à la contestation prévue à l'article L. 2122-10-5, l'électeur ou un représentant qu'il aura désigné saisit le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région dans laquelle l'électeur est inscrit ou demande à être inscrit d'un recours relatif à son inscription. Cette saisine est formée dans un délai de vingt et un jours à compter de la date fixée par l'arrêté mentionné à l'article R. 2122-19, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, à peine d'irrecevabilité. Dans ce dernier cas, un récépissé de dépôt permettant de déterminer la date du recours est remis au requérant.

Le recours peut également porter sur la situation d'un ou plusieurs électeurs autres que le requérant.

Article R2122-22

A peine d'irrecevabilité, le recours indique son objet, les nom et prénoms, la date de naissance, l'adresse du requérant et la qualité en laquelle il agit, ainsi que les motifs de la contestation.

Lorsqu'il porte sur un ou plusieurs électeurs autres que le requérant, la demande précise leurs noms et prénoms ainsi que la dénomination et l'adresse de leur employeur.

Article R2122-23

La décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est notifiée dans un délai de dix jours à compter de la date de réception du recours au requérant et, le cas échéant, à l'électeur ou aux électeurs concernés par celui-ci.

Lorsque la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a des conséquences sur la liste électorale d'une autre région, ce dernier en informe le directeur intéressé.

Le silence gardé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à l'expiration du délai de dix jours mentionné au premier alinéa vaut décision de rejet.

Article R2122-24

Les électeurs mineurs peuvent, sans autorisation de leur représentant légal, être demandeurs ou défendeurs à une contestation au titre d'un recours gracieux ou concernés par un tel recours.

Article R2122-25

Les délais fixés par les articles R. 2122-21 et R. 2122-23 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640 à 642 du code de procédure civile.

Paragraphe 2 : Recours contentieux

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2122-26

La contestation de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi mentionnée à l'article R. 2122-23 peut être formée par l'électeur ou par un représentant qu'il aura désigné. Elle est portée devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel son auteur a son domicile ou sa résidence.

A peine d'irrecevabilité, elle est formée dans un délai de dix jours à compter de la notification de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet.

Article R2122-27

La contestation est formée par déclaration remise ou reçue au greffe du tribunal d'instance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par télécopie.

La déclaration indique, à peine de nullité :

1° Les nom, prénoms, date de naissance et adresse du requérant ;

2° La qualité en laquelle il agit ;

3° L'objet du recours.

A peine de nullité, la déclaration est accompagnée soit d'une copie de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, soit, en cas de décision implicite de rejet, du recours prévu à l'article R. 2122-21 et de l'avis de réception ou du récépissé. Lorsque la contestation concerne un ou plusieurs électeurs autres que le requérant, elle précise, à peine de nullité, leurs noms, prénoms ainsi que la dénomination et l'adresse de leur employeur.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, informé par tout moyen par le greffe de cette contestation, transmet sans délai au tribunal l'adresse du ou des électeurs concernés lorsque ceux-ci ne sont pas les auteurs du recours. Selon les mêmes modalités, en cas de décision implicite de rejet, il transmet à la demande du tribunal toute information utile permettant d'apprécier le bien-fondé de la contestation.

Article R2122-28

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours suivant la date du recours sans forme et sans frais et sur simple avertissement donné cinq jours à l'avance aux parties intéressées.

Article R2122-29

La décision du tribunal d'instance est notifiée sans délai et au plus tard dans les trois jours par le greffe au requérant et aux parties intéressées par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Simultanément, le greffe la transmet au prestataire mentionné à l'article R. 2122-14.

Article R2122-30

Les électeurs mineurs peuvent, sans autorisation de leur représentant légal, être demandeur ou défendeur à une contestation au titre d'un recours contentieux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2122-31

La décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours suivant la notification. Le pourvoi est jugé dans les conditions prévues aux articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

Les parties sont dispensées du ministère d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Article R2122-32

Les délais fixés par les articles R. 2122-26, R. 2122-28 et R. 2122-31 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640 à 642 du code de procédure civile.

Sous-section 4 : Candidatures des organisations syndicales de salariés

Article R2122-33

Les candidatures des organisations syndicales ayant statutairement vocation à être présentes uniquement dans le champ géographique d'une région sont déposées auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi concernée.

Les candidatures des organisations syndicales ayant statutairement vocation à être présentes sur un champ géographique excédant le périmètre d'une seule région sont déposées auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article R2122-34

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe la période de dépôt des candidatures ainsi que le modèle des documents requis pour ce dépôt.

Article R2122-35

Les syndicats affiliés à une même organisation syndicale au niveau interprofessionnel se déclarent candidats sous le seul nom de cette organisation.

Les organisations syndicales autres que celles auxquelles leurs statuts donnent vocation à être présentes au niveau interprofessionnel indiquent la ou les branches dans lesquelles elles se portent candidates compte tenu des salariés qu'elles ont statutairement vocation à représenter.

Article R2122-36

Les pièces suivantes sont jointes à la déclaration de candidature d'une organisation syndicale :

1° Une déclaration sur l'honneur du mandataire de cette organisation attestant que sa candidature satisfait aux exigences prévues à l'article L. 2122-10-6 ;

2° Une copie de ses statuts ;

3° Une copie du récépissé de dépôt de ses statuts.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2122-37

L'autorité administrative qui reçoit la déclaration de candidature contrôle la recevabilité de la candidature.

Un reçu d'enregistrement est délivré au mandataire d'une organisation syndicale dont la candidature est recevable.

Lorsque la déclaration de candidature est effectuée auprès des services centraux du ministère chargé du travail, ceux-ci transmettent à l'ensemble des directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi une copie de ce reçu d'enregistrement.

Lorsque la déclaration de candidature est effectuée auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, celle-ci transmet aux services centraux du ministère chargé du travail une copie de ce reçu d'enregistrement.

L'autorité administrative qui reçoit la déclaration de candidature notifie au mandataire d'une organisation syndicale dont la candidature est irrecevable son refus d'enregistrement.

Article R2122-38

Dans chaque région, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi publie la liste des candidatures recevables au recueil des actes administratifs quinze jours après l'expiration de la période de dépôt mentionnée à l'article R. 2122-34. Les candidatures sont également publiées sur le site internet mentionné à l'article R. 2122-19 par les services centraux du ministre chargé du travail.

Article R2122-39

La contestation des décisions relatives à l'enregistrement d'une ou plusieurs candidatures est formée, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de dix jours à compter de la publication mentionnée à l'article R. 2122-38, devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel l'autorité administrative mentionnée à l'article R. 2122-37 a son siège. Elle peut être formée par tout électeur ou tout mandataire d'une organisation candidate. Le tribunal d'instance de Paris XV est compétent pour statuer sur les recours formés contre les décisions des services centraux du ministère chargé du travail.

Elle est formée par déclaration remise ou reçue au greffe du tribunal d'instance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par télécopie.

A peine de nullité, celle-ci indique les nom, prénoms et adresse du requérant, la qualité en laquelle il agit et l'objet de la contestation ainsi que, le cas échéant, les noms, prénoms et adresses des mandataires de l'organisation syndicale concernée par la candidature litigieuse.

Article R2122-40

Le tribunal d'instance statue sans frais ni forme de procédure dans les dix jours à compter de la date de saisine.

La décision est notifiée aux parties au plus tard dans les trois jours par le greffe qui en adresse une copie dans le même délai au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi concerné ou, le cas échéant, au ministre chargé du travail.

Article R2122-41

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La décision du tribunal d'instance peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours suivant sa notification. Le pourvoi est jugé dans les conditions prévues aux articles 999 à 1008 du code de procédure civile. Les parties sont dispensées du ministère d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Article R2122-42

Les délais fixés par les articles R. 2122-39 à R. 2122-41 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640,641 et 642 du code de procédure civile.

Sous-section 5 : Scrutin

Paragraphe 1er : Commission des opérations de vote

Article R2122-43

Une commission nationale des opérations de vote est créée auprès du ministre chargé du travail.

Article R2122-44

La Commission nationale des opérations de vote est chargée :

1° De vérifier la conformité des circulaires des organisations syndicales mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 2122-33 dans les conditions fixées à l'article R. 2122-52 ;

2° D'imprimer les bulletins de vote et circulaires de chacune des candidatures mentionnées à l'article R. 2122-33 ;

3° D'expédier à chacun des électeurs concernés quatre jours au plus tard avant la date d'ouverture du scrutin dans une même enveloppe fermée une circulaire et le matériel de vote de chaque candidature mentionnée à l'article R. 2122-33 ainsi que les instruments nécessaires au vote ;

4° D'organiser la réception des votes ;

5° D'organiser le dépouillement et le recensement des votes dans les conditions fixées par les articles R. 2122-78 à R. 2122-92.

Article R2122-45

La Commission nationale des opérations de vote comprend :

1° Deux fonctionnaires désignés par le ministre chargé du travail, dont l'un assure la fonction de secrétaire ;

2° Les mandataires de chaque organisation syndicale candidate au niveau national et interprofessionnel.

Les mandataires des autres organisations syndicales candidates mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 2122-33 peuvent participer avec voix consultative aux travaux de la commission.

Article R2122-46

Une commission régionale des opérations de vote siège auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R2122-47

La commission régionale des opérations de vote est chargée :

1° De vérifier la conformité des circulaires des organisations syndicales mentionnées au premier alinéa de l'article R. 2122-33 dans les conditions fixées à l'article R. 2122-52 ;

2° De proclamer les résultats.

Article R2122-48

La commission régionale des opérations de vote comprend :

1° Deux fonctionnaires désignés par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

2° Les mandataires de chaque organisation syndicale candidate au niveau national et interprofessionnel.

Les mandataires des autres organisations syndicales candidates dans la région peuvent participer avec voix consultative aux travaux de la commission.

Paragraphe 2 : Documents électoraux

Article R2122-49

Un document d'identification de l'électeur est délivré pour chaque scrutin à tout électeur inscrit sur la liste électorale. Les frais de fabrication et d'expédition des documents électoraux sont à la charge de l'Etat.

Article R2122-50

Le document d'identification est établi et envoyé par le prestataire mentionné à l'article R. 2122-14. Il mentionne :

1° Les nom, prénoms et domicile de l'électeur ;

2° Le collège et la branche dont il relève ;

3° La région d'inscription ;

4° Le numéro d'ordre qui lui est attribué sur la liste d'émargement ;

5° Les périodes de vote ;

6° Les informations nécessaire au vote par correspondance ;

7° Les éléments permettant à l'électeur de voter électroniquement à distance selon des modalités assurant notamment le respect des exigences de sécurité et de confidentialité du vote.

Article R2122-51

Le document d'identification de l'électeur est envoyé au domicile de chaque électeur par voie

postale.

Article R2122-52

Chaque organisation syndicale candidate mentionnée au premier alinéa de l'article R. 2122-33 transmet à la commission régionale des opérations de vote une maquette de sa circulaire sur un feuillet de format 210 mm × 297 mm et sur format électronique à une date fixée par arrêté du ministre chargé du travail. Dans les mêmes conditions, les organisations syndicales mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 2122-33 transmettent une maquette de leur circulaire à la Commission nationale des opérations de vote.

La commission régionale des opérations de vote transmet à la Commission nationale des opérations de vote les maquettes des circulaires recevables pour impression.

Sous-section 6 : Modalités de vote

Paragraphe 1er : Dispositions communes

Article R2122-53

Le prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail mentionné au 2° de l'article R. 2122-14 met en place un centre de traitement situé sur le territoire français pour le vote par correspondance et le vote électronique à distance prévus à l'article L. 2122-10-7.

Article R2122-54

Les systèmes de vote électronique à distance et de vote par correspondance sont soumis, préalablement à leur mise en place, à une expertise indépendante. L'expert est désigné par les services du ministre chargé du travail. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et communiqué aux membres du bureau du vote, aux membres du comité technique, aux délégués mentionnés à l'article R. 2122-59 et aux membres de la Commission nationale des opérations de vote.

Article R2122-55

L'électeur ayant exercé son droit de vote par voie électronique à distance n'est plus admis à voter par correspondance.

Paragraphe 2 : Bureau de vote

Article R2122-56

Il est créé un bureau de vote chargé du contrôle de l'ensemble des opérations électorales et du dépouillement du scrutin. Il s'assure notamment :

1° De la mise en œuvre des dispositifs de sécurité prévus pour garantir le secret du vote et son

intégrité ;

2° De la confidentialité des fichiers des électeurs comportant les éléments permettant leur identification, du chiffrement des urnes électroniques et de la séparation des urnes électroniques et des fichiers des électeurs ;

3° De la conservation des différents supports d'information et des conditions de sécurité et de confidentialité des données pendant et après le scrutin.

Le bureau de vote vérifie la qualité des personnes autorisées à accéder à chacun des traitements automatisés. Les membres du bureau de vote peuvent accéder à tout moment aux locaux hébergeant les traitements automatisés ainsi que les espaces de stockage des plis de vote par correspondance.

En cas de force majeure, de dysfonctionnement informatique, de défaillance technique ou d'altération des données, le bureau de vote est compétent pour prendre, après consultation du comité technique mentionné à l'article R. 2122-58, toute mesure d'information et de sauvegarde, y compris l'arrêt temporaire ou définitif du processus électoral. Toute intervention sur le système de vote fait l'objet d'une consignation au procès-verbal des opérations de vote et d'une information des délégués mentionnés à l'article R. 2122-59. A la clôture du vote, le procès-verbal des opérations de vote est rédigé par le secrétaire du bureau de vote. Il est établi en deux exemplaires, signés de tous les membres du bureau de vote.

Article R2122-57

Le bureau de vote est présidé par un magistrat en activité ou honoraire de l'ordre judiciaire, désigné par le président de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Il comprend en outre :

1° Deux assesseurs ayant la qualité de magistrat de l'ordre administratif, en activité à Paris ou honoraires, désignés par le président de la cour administrative d'appel de Paris ;

2° Deux assesseurs désignés par le premier président de la cour d'appel de Paris parmi les magistrats de l'ordre judiciaire ou les auxiliaires de justice, en activité à Paris ou honoraires ;

3° Un secrétaire désigné par le ministre chargé du travail.

En cas d'absence, le président du bureau de vote est remplacé par le plus âgé des assesseurs présents.

En cas d'absence, le secrétaire du bureau de vote est remplacé par le plus jeune des assesseurs présents.

Lorsque le bureau est appelé à statuer sur une contestation, le président du bureau a voix prépondérante en cas de partage égal des voix.

Le secrétaire assiste aux réunions du bureau mais ne participe pas avec voix délibérative à ses décisions.

Article R2122-58

Le bureau de vote est assisté par un comité technique comprenant l'expert indépendant prévu à l'article R. 2122-54 et deux membres nommés par arrêté du ministre chargé du travail.

Article R2122-59

Chaque organisation syndicale candidate au niveau national et interprofessionnel peut désigner cinq délégués habilités à contrôler l'ensemble des opérations du vote et à faire mentionner au procès-verbal toute observation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'accès au bureau de vote est assuré à ces délégués, dans la limite de deux délégués à la fois par organisation.

Article R2122-60

Le bureau de vote constate la présence du scellement des systèmes de vote, leur bon fonctionnement, la remise à zéro du compteur des suffrages et le fait que les urnes électroniques soient vides.

Paragraphe 3 : Vote électronique à distance

Article R2122-61

Tout électeur pour lequel sont connues toutes les informations mentionnées à l'article R. 2122-12 peut voter par voie électronique à distance.

Article R2122-62

Il est créé, selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé du travail, deux traitements automatisés distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés " fichier des électeurs ” et " urne électronique ”.

Aucun lien n'est établi entre ces deux traitements.

Article R2122-63

Le fichier des électeurs contient les données relatives à la liste électorale établie en application de l'article L. 2122-10-4.

Ce fichier permet d'adresser aux électeurs remplissant les conditions pour voter par voie électronique à distance les éléments permettant leur identification lors des opérations de vote. Il permet également de recenser les électeurs ayant pris part au scrutin par voie électronique à distance et d'éditer la liste d'émargement.

Article R2122-64

L'urne électronique contient les données relatives aux votes exprimés par voie électronique à distance.

Article R2122-65

Pour voter par voie électronique à distance, l'électeur, après s'être identifié et avoir attesté sur l'honneur qu'il ne faisait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques, exprime puis valide son vote. Le vote est anonyme. Il fait l'objet d'un chiffrement par le système dès son émission sur le terminal utilisé par l'électeur, avant sa transmission au fichier " urne électronique ” et demeure chiffré jusqu'au dépouillement. La liaison entre le terminal de vote et le serveur hébergeant le fichier " urne électronique ” fait également l'objet d'un chiffrement. La transmission du vote et l'émargement de l'électeur ont une date certaine de réception et donnent lieu à l'envoi à l'électeur d'un accusé de réception électronique mentionnant son identité ainsi que la date

et l'heure du vote.

Article R2122-66

Au cours de la période de vote par voie électronique à distance, la liste d'émargement est mise à jour à chaque vote.

Le système de vote garantit qu'aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin.

Tout dysfonctionnement ou toute intervention du prestataire sur le serveur est automatiquement consigné dans un journal. Le bureau de vote en est immédiatement informé.

Article R2122-67

A la clôture du vote par voie électronique à distance, le président et les assesseurs du bureau du vote, après avoir déclaré le scrutin clos, procèdent au scellement de l'urne électronique et de la liste d'émargement.

Article R2122-68

Une fois le scellement opéré, le président et les assesseurs du bureau de vote vérifient l'intégrité du système de vote par voie électronique à distance.

Ils vérifient en particulier que le nombre de votes exprimés dans l'urne électronique correspond au nombre de votants figurant sur la liste d'émargement et que les votes enregistrés ont été exprimés pendant la période de vote.

Ces constatations sont incluses dans le journal qui recense les opérations de vote électronique à distance. Ce journal est automatiquement édité et communiqué au comité technique mentionné à l'article R. 2122-58 et aux délégués mentionnés à l'article R. 2122-59. Il est annexé au procès-verbal des opérations de vote mentionné à l'article R. 2122-56.

Article R2122-69

Après le scellement de l'urne électronique, le président du bureau de vote et deux des assesseurs tirés au sort se voient chacun remettre une clé de dépouillement distincte, selon des modalités qui en garantissent la confidentialité.

Deux autres clés sont conservées par deux tiers indépendants choisis par les services du ministre chargé du travail.

Article R2122-70

Jusqu'à l'expiration du délai de recours contentieux ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde sont conservés sous scellés, sous le contrôle du ministre chargé du travail et de la commission des opérations de vote. Si nécessaire, la procédure de décompte des votes peut être exécutée à nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, il est procédé à la destruction des fichiers supports, sous le contrôle du ministre chargé du travail et de la commission des opérations

de vote.

Article R2122-71

Le document d'identification de l'électeur ainsi que le système de vote électronique à distance mentionnent les modalités de confidentialité du vote.

Paragraphe 4 : Vote par correspondance

Article R2122-72

Tout électeur ayant reçu le document d'identification mentionné à l'article R. 2122-49 peut voter par correspondance selon les modalités prévues à l'article R. 2122-78.

Article R2122-73

Le vote par correspondance a lieu selon un système de double enveloppe :

1° Une enveloppe de retour adressée au centre de traitement et permettant l'émargement de l'électeur ;

2° Une enveloppe anonyme contenant le bulletin de vote.

Les enveloppes électorales sont celles fournies par la Commission nationale des opérations de vote.

Article R2122-74

L'électeur souhaitant voter par correspondance adresse au centre de traitement mentionné à l'article R. 2122-53 son pli de vote par correspondance accompagné d'une attestation sur l'honneur qu'il ne fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Le pli est envoyé au plus tard le dernier jour de la période de vote.

Article R2122-75

Les plis de vote par correspondance sont, dès leur arrivée, remis par le prestataire en charge de l'acheminement postal agissant pour le compte du ministre chargé du travail au centre de traitement mentionné à l'article R. 2122-53.

Article R2122-76

Le centre de traitement ne peut accepter comme vote émis par correspondance aucun pli autre que les plis officiels portant la mention " Vote par correspondance ” remis par le prestataire en charge de l'acheminement postal, agissant pour le compte du ministre chargé du travail. Les plis d'une autre nature sont conservés sans être ouverts par le centre de traitement en vue de leur annexion au procès-verbal de dépouillement du scrutin.

Article R2122-77

Jusqu'à l'expiration du délai de recours contentieux, ou lorsqu'une action contentieuse a été engagée,

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde sont conservés sous scellés, sous le contrôle du ministre chargé du travail. Si nécessaire la procédure de décompte des votes peut être exécutée à nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, il est procédé à la destruction des fichiers supports sous le contrôle du ministre chargé du travail et de la commission des opérations de vote.

Sous-section 7 : Dépouillement

Paragraphe 1er : Dépouillement du vote électronique à distance

Article R2122-78

Le dernier jour du dépouillement du vote par correspondance, le président et les assesseurs du bureau de vote procèdent, en public, au dépouillement des votes électroniques à distance. A cette fin, ils activent deux des trois clés de dépouillement mentionnées à l'article R. 2122-69. Le décompte des suffrages fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal. Les résultats sont présentés par région, par branche et par collège.

Article R2122-79

Dans le cas où l'électeur a utilisé les deux modes de vote, seul le vote électronique est retenu.

Paragraphe 2 : Dépouillement du vote par correspondance

Article R2122-80

Les opérations de dépouillement du vote par correspondance font l'objet de traitements automatisés.

Article R2122-81

Il est créé, selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé du travail, deux traitements automatisés distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés " fichier des électeurs ” et " urne électronique ”.

Aucun lien n'est établi entre ces deux traitements.

Article R2122-82

Le fichier des électeurs contient les données relatives à la liste électorale établie en application de l'article L. 2122-10-4. Ce fichier permet de recenser les électeurs ayant pris part au scrutin.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2122-83

L'urne électronique contient les données relatives aux votes exprimés par correspondance. Les données de ce fichier font l'objet d'un chiffrement.

Article R2122-84

Après la fin du vote, le bureau de vote procède au dépouillement des votes par correspondance en séance publique, en présence de la Commission nationale des opérations de vote. Le bureau de vote et la Commission nationale des opérations de vote peuvent faire inscrire leurs observations au procès-verbal.

Article R2122-85

Avant le début du dépouillement du vote par correspondance, le bureau de vote constate la présence du scellement du système de dépouillement des votes, son bon fonctionnement, la remise à zéro du compteur des suffrages et le fait que l'urne électronique est vide.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du dépouillement.

Article R2122-86

Le processus d'enregistrement du vote fait l'objet des deux traitements suivants :

1° D'une part, la mise à jour de la liste d'émargement. Lorsque, au moment de ce traitement, il est constaté que l'électeur ayant envoyé un vote par correspondance a déjà voté électroniquement à distance, son vote par correspondance est immédiatement détruit. Cette opération est mentionnée au procès-verbal ;

2° D'autre part, le vote fait l'objet d'un contrôle de recevabilité telle que définie à l'article R. 2122-88 puis le vote est comptabilisé.

Article R2122-87

Ne font pas l'objet d'un dépouillement et sont annexés au procès-verbal des opérations de vote :

1° Les plis parvenus au centre de traitement mentionné à l'article R. 2122-53 plus de cinq jours après le dernier jour de la période de vote ;

2° Les plis remis par une personne ne travaillant pas pour le prestataire en charge de l'acheminement postal ;

3° Les plis des électeurs ayant déjà voté par vote électronique ;

4° Les plis arrivés non cachetés ou décachetés.

Article R2122-88

N'entrent pas en compte dans le résultat des votes par correspondance :

1° Les enveloppes sans bulletin ;

2° Les bulletins blancs ;

3° Les bulletins multiples trouvés dans la même enveloppe et en faveur de candidatures différentes ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Les bulletins désignant une candidature qui n'a pas été régulièrement publiée ou dont l'irrecevabilité a été constatée par le juge ;

5° Le matériel de vote d'un modèle différent de ceux qui ont été adressés aux électeurs par la Commission nationale des opérations de vote ou qui comportent une mention manuscrite ;

6° Les bulletins ou enveloppes portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance ;

7° Les bulletins ou enveloppes portant des mentions injurieuses ;

8° Les circulaires utilisées comme bulletin.

Article R2122-89

Les matériels de vote qui n'ont pas été pris en compte conformément à l'article R. 2122-88 sont annexés au procès-verbal.

Chacun de ces matériels annexés porte mention des causes de l'annexion.

Article R2122-90

Les enveloppes électorales sont jointes aux listes d'émargement.

Ces documents sont conservés pendant quatre mois après l'expiration des délais fixés pour la formation des recours contre l'élection.

Paragraphe 3 : Centralisation et proclamation des résultats

Article R2122-91

Après la clôture du dépouillement du vote par correspondance, les résultats du vote électronique à distance sont ajoutés aux résultats des votes exprimés par correspondance.

Article R2122-92

Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal de dépouillement est rédigé par le secrétaire de la Commission nationale des opérations de vote.

Il est établi en deux exemplaires, signés de tous les membres de la Commission nationale des opérations de vote.

Dès l'établissement du procès-verbal de dépouillement, les résultats sont transmis par le président de la Commission nationale des opérations de vote aux commissions régionales des opérations de vote pour proclamation et affichage dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les résultats sont également publiés sur le site internet mentionné à l'article R. 2122-19.

Un exemplaire est aussitôt transmis au ministre chargé du travail et au Haut Conseil du dialogue social.

Sous-section 8 : Contestations relatives au déroulement des opérations électorales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2122-93

Les contestations prévues à l'article L. 2122-10-11 sont formées postérieurement au scrutin, dans un délai de quinze jours à compter de l'affichage des résultats mentionné à l'article R. 2122-92 par tout électeur ou tout mandataire d'une organisation candidate relevant de la région pour laquelle la contestation est formée, à peine d'irrecevabilité.

Le recours est porté devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel siège la commission régionale des opérations de vote ayant proclamé les résultats faisant l'objet du recours.

Article R2122-94

Les électeurs mineurs peuvent présenter un recours relatif au déroulement des opérations électorales sans autorisation de leur représentant légal.

Article R2122-95

La contestation est formée par déclaration remise ou reçue au greffe du tribunal d'instance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par télécopie.

A peine de nullité, la déclaration indique les nom, prénoms et adresse du requérant, la qualité en laquelle il agit et l'objet de la contestation.

Article R2122-96

Le tribunal statue dans un délai d'un mois à compter de sa saisine, après avoir averti toutes les parties intéressées quinze jours à l'avance par remise contre récépissé ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. A défaut de retour au greffe de l'avis de réception signé, la notification est réputée faite à domicile au jour de sa première présentation.

Le tribunal d'instance statue sans frais ni forme de procédure. La décision est notifiée aux parties au plus tard dans les trois jours par le greffe, qui en adresse une copie dans le même délai au ministre chargé du travail qui en transmet lui-même une copie au Haut Conseil du dialogue social.

La décision du tribunal d'instance n'est pas susceptible d'opposition.

Article R2122-97

La décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours suivant la notification. Le pourvoi est jugé dans les conditions prévues aux articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

Les parties sont dispensées du ministère d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Article R2122-98

Les délais fixés par les articles R. 2122-93, R. 2122-96 et R. 2122-97 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640, 641 et 642 du code de procédure civile.

Section 4 : Voies de recours

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2122-99

Les recours dirigés contre les arrêtés pris en application de l'article L. 2122-11 sont portés devant la juridiction désignée par l'article R. 311-2 du code de justice administrative.

TITRE III : STATUT JURIDIQUE

Chapitre Ier : Objet et constitution

Article R2131-1

Les statuts du syndicat sont déposés à la mairie de la localité où le syndicat est établi.
Le maire communique ces statuts au procureur de la République.

Chapitre II : Capacité civile

Chapitre III : Unions de syndicats

Chapitre IV : Marques syndicales

Chapitre V : Ressources et moyens

Section 1 : Certification et publicité des comptes des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs

Article D2135-1

Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 sont établis dans les conditions prévues au présent chapitre.

Article D2135-2

Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au

sens de l'article D. 2135-9 sont supérieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Les prescriptions comptables applicables à ces organisations sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article D2135-3

Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont inférieures ou égales à 230 000 euros à la clôture de l'exercice peuvent être établis sous la forme d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe simplifiés, selon des modalités fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables. Ils peuvent n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Les dispositions du présent article ne sont plus applicables lorsque la condition de ressources mentionnée à l'alinéa précédent n'est pas remplie pendant deux exercices consécutifs.

Article D2135-4

Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont inférieures à 2 000 euros à la clôture d'un exercice peuvent être établis sous la forme d'un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources qu'ils perçoivent et des dépenses qu'ils effectuent, ainsi que les références aux pièces justificatives. Pour les ressources, il distingue les règlements en espèces des autres règlements. Une fois par année civile, un total des ressources et des dépenses est établi.

Article D2135-5

Les comptes des syndicats professionnels et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-2 comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe établis selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Les prescriptions comptables relatives aux comptes consolidés sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article D2135-6

Les comptes combinés des syndicats professionnels et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-3 comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe établis selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Les prescriptions comptables relatives aux comptes combinés sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article D2135-7

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions, et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D.

2135-9 sont égales ou supérieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice assurent la publicité de leurs comptes et du rapport du commissaire aux comptes sur le site internet de la direction de l'information légale et administrative. A cette fin, ils transmettent par voie électronique à la direction de l'information légale et administrative, dans un délai de trois mois à compter de l'approbation des comptes par l'organe délibérant statutaire, le bilan, le compte de résultat, l'annexe ainsi que le rapport du commissaire aux comptes. Un arrêté du Premier ministre fixe les modalités de cette transmission.

Ces documents sont publiés sous forme électronique par la direction de l'information légale et administrative, dans des conditions de nature à garantir leur authenticité et leur accessibilité gratuite.

Cette prestation donne lieu à rémunération pour service rendu dans les conditions prévues par le décret n° 2005-1073 du 31 août 2005 relatif à la rémunération des services rendus par la direction de l'information légale et administrative.

Article D2135-8

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions, et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont inférieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice assurent la publicité de leurs comptes dans un délai de trois mois à compter de leur approbation par l'organe délibérant statutaire soit dans les conditions prévues à l'article D. 2135-7, soit par publication sur leur site internet ou, à défaut de site, en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.A cette fin, ils transmettent, le cas échéant par voie électronique, leurs comptes ou le livre mentionné à l'article D. 2135-4 à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le ressort de laquelle leurs statuts ont été déposés.

Ces comptes annuels sont librement consultables.

Toutefois, les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources, au sens de l'article D. 2135-9, sont inférieures à 23 000 euros à la clôture d'un exercice, ne le sont qu'à la condition que cette consultation ne soit pas susceptible de porter atteinte à la vie privée de leurs membres.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi rend anonymes les mentions permettant l'identification des membres avant communication des documents mentionnés au premier alinéa.

Article D2135-9

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions, et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes et un suppléant lorsque leurs ressources dépassent 230 000 euros à la clôture d'un exercice.

Est pris en compte pour le calcul des ressources mentionnées au premier alinéa le montant des subventions, des produits de toute nature liés à l'activité courante, des produits financiers ainsi que des cotisations. Sont toutefois déduites de ce dernier montant les cotisations reversées, en vertu de conventions ou des statuts, à des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et à leurs unions ou à des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D2135-34

Le taux de la contribution prévue au II de l'article L. 2135-10 est fixé à 0,016 %.

Section 2 : Financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

Sous-section 1 : Organisation et fonctionnement du fonds paritaire

Paragraphe 1er : Composition du conseil d'administration de l'association paritaire

Article R2135-10

Le conseil d'administration est composé de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Article R2135-11

Chaque organisation membre du conseil d'administration de l'association désigne deux représentants titulaires et deux représentants suppléants.

Ces représentants sont renouvelés au plus tard au 1er janvier de l'année suivant celle de la publication des arrêtés prévus aux articles L. 2122-11 et L. 2152-6.

Article R2135-12

Le président de l'association est désigné par le conseil d'administration, pour un mandat de deux ans, alternativement parmi les représentants des organisations syndicales de salariés et parmi les représentants des organisations professionnelles d'employeurs qui en sont membres.

Article R2135-13

Un vice-président de l'association est désigné dans les conditions et pour la durée de mandat mentionnées à l'article R. 2135-12. Au cours d'un même mandat, le président et le vice-président relèvent, l'un, des organisations syndicales de salariés et, l'autre, des organisations professionnelles d'employeurs.

Paragraphe 2 : Compétences du conseil d'administration de

l'association paritaire

Article R2135-14

Le conseil d'administration délibère dans les conditions prévues par l'article R. 2135-15 en vue notamment :

1° D'adopter le règlement intérieur de l'association paritaire de gestion ou toutes ses modifications ultérieures ;

2° De désigner le président et le vice-président de l'association en application des articles R. 2135-12 et R. 2135-13 ;

3° D'adopter son budget annuel de fonctionnement et d'approuver son compte financier annuel ;

4° De répartir chaque année les crédits du fonds paritaire conformément aux dispositions de la présente section ;

5° D'adopter chaque année le rapport sur l'utilisation par le fonds de ses crédits mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2135-16 ;

6° De définir la liste des documents que doivent fournir les organisations bénéficiaires des crédits du fonds pour justifier l'engagement de leurs dépenses ;

7° De mettre en œuvre, le cas échéant, le dispositif défini aux articles R. 2135-23 à R. 2135-25 ;

8° De se prononcer sur les projets de conventions conclues par l'association paritaire pour l'application des dispositions de l'article L. 2135-10 ;

9° De fixer les modalités de report des crédits non engagés au cours d'un exercice sur l'exercice suivant, dans les conditions prévues par l'article R. 2135-26.

Le conseil d'administration peut déléguer ses compétences au titre d'actes d'administration autres que ceux mentionnés aux 1° à 9° du présent article, dans des conditions définies par les statuts de l'association.

Article R2135-15

Chaque organisation syndicale de salariés dispose de deux voix. Chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'un nombre de voix proportionnel à son audience au niveau national et interprofessionnel déterminée en application du 3° de l'article L. 2152-4. Le total des voix des organisations professionnelles d'employeurs est égal au nombre total de voix des organisations syndicales de salariés.

Les délibérations du conseil d'administration sont réputées adoptées en l'absence d'opposition d'au moins une organisation membre. En cas d'opposition, les délibérations sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, les délibérations portant sur l'objet défini au 7° de l'article R. 2135-14 sont adoptées à la majorité des deux tiers des voix des membres présents ou représentés.

Article R2135-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les projets de délibérations relatives à la répartition des crédits mentionnée à l'article L. 2135-13 sont transmis, au moins quinze jours avant la date à laquelle ils sont débattus par le conseil d'administration, aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli entre 3 % et 8 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel. Cette transmission, comportant la mention de la date d'examen par le conseil d'administration, est effectuée par tout moyen propre à lui conférer date certaine.

Les organisations mentionnées au premier alinéa transmettent leurs observations par écrit au plus tard trois jours avant la date d'examen indiquée.

Sont annexées aux délibérations du conseil d'administration prévues au premier alinéa des éléments de réponse aux observations écrites transmises par les organisations que cet alinéa mentionne.

Paragraphe 3 : Biens et moyens

Article R2135-17

L'association de gestion du fonds paritaire ne peut posséder d'autres biens que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Article R2135-18

Les ressources perçues par l'association de gestion du fonds paritaire sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme. Les intérêts produits par les sommes déposées ou placées à court terme ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'utilisation et de contrôle.

Paragraphe 4 : Rôle du commissaire du Gouvernement

Article R2135-19

Pour l'application des dispositions du troisième alinéa du II de l'article L. 2135-15, le commissaire du Gouvernement saisit le président de l'association, par tout moyen propre à conférer date certaine à cette saisine, dans un délai de sept jours à compter de la date de réception de la délibération ou de la décision prise par une autre instance ou autorité interne. Il en informe les membres du conseil d'administration.

Dans un délai de sept jours à compter de la date de réception de cette saisine, le président de l'association transmet par tout moyen propre à conférer date certaine à cette transmission une réponse motivée par écrit.

Article R2135-20

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour l'application des dispositions du quatrième alinéa du II de l'article L. 2135-15, le commissaire du Gouvernement dispose, pour s'y opposer, d'un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la délibération du conseil d'administration ou de la décision prise par une autre instance ou autorité interne qui lui est transmise par tout moyen propre à conférer date certaine à sa réception.

La mise en œuvre de la procédure de transmission prévue au premier alinéa a pour effet de suspendre l'exécution de la délibération ou décision concernée, jusqu'à l'expiration du délai de vingt et un jours défini à l'alinéa précédent, ou jusqu'à la date, si elle est antérieure, à laquelle le commissaire du Gouvernement fait connaître qu'il n'entend pas exercer son droit d'opposition.

L'exercice par le commissaire du Gouvernement de son droit d'opposition dans le délai mentionné au premier alinéa fait obstacle à la mise en œuvre de la délibération ou de la décision qui en fait l'objet.

Paragraphe 5 : Rapport annuel du fonds paritaire

Article R2135-21

Le rapport annuel du fonds prévu au quatrième alinéa de l'article L. 2135-16 est publié sur le site internet de l'association.

Article R2135-22

Le rapport annuel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 2135-16 indique l'utilisation des crédits par chacune des organisations bénéficiaires mentionnées à l'article L. 2135-12, pour chaque mission mentionnée à l'article L. 2135-11 et pour chacune des ressources définies à l'article L. 2135-10.

Paragraphe 6 : Droit de sanction du conseil d'administration - Suspension ou réduction du financement

Article R2135-23

Dans les cas prévus au troisième alinéa de l'article L. 2135-16, le conseil d'administration peut, par une délibération adoptée selon les modalités définies au troisième alinéa de l'article R. 2135-15, mettre en demeure, par tout moyen propre à donner date certaine à la réception de cet acte, l'organisation visée de présenter ses observations sur les manquements constatés et de se conformer à ses obligations dans un délai qu'il fixe et qui ne peut être inférieur à quinze jours. Cette délibération est adoptée au regard de la liste des documents établie en application des dispositions du 6° de l'article R. 2135-14.

Lorsque l'organisation intéressée ne s'est pas conformée à ses obligations à l'issue de ce délai, le conseil d'administration peut, par une délibération prise selon les mêmes modalités et notifiée à l'organisation en cause, suspendre l'attribution du financement ou en réduire le montant.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2135-24

La suspension totale ou partielle de l'attribution du financement d'une organisation ou la réduction de son montant prend fin sans délai lorsque le conseil d'administration constate que l'organisation s'est conformée à ses obligations, et le montant total des sommes qui lui sont dues lui est alors versé.

Article R2135-25

Dans le cas contraire, le montant de la réduction du financement, qui prend en compte la portée des manquements et, le cas échéant, l'existence de justifications pour certaines des dépenses engagées ne peut excéder le montant des sommes en cause au titre de l'année pour laquelle le rapport d'utilisation des crédits ou la justification des dépenses engagées faisait défaut.

Paragraphe 7 : Utilisation des crédits par les organisations

Article R2135-26

Les crédits qui n'ont pas été engagés par une organisation bénéficiaire au cours de l'exercice sont restitués au fonds et viennent en abondement du montant global des crédits de même nature susceptibles d'être attribués au titre de l'année suivante.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les crédits versés à une organisation bénéficiaire qui n'ont pas été engagés au cours d'un exercice peuvent être reportés à son bénéfice sur l'exercice suivant, dans la limite de 20 % du montant de ces crédits, dans des conditions fixées par délibération du conseil d'administration, prévue au 9° de l'article R. 2135-14.

Sous-section 2 : Répartition des crédits du fonds paritaire

Article R2135-27

Le conseil d'administration de l'association gestionnaire du fonds détermine le montant destiné au financement des activités mentionnées au 1° de l'article L. 2135-11, qui ne peut être inférieur à 73 millions d'euros.

En l'absence de délibération du conseil d'administration, le montant destiné aux dotations prévues aux 1° et 2° du I de l'article R. 2135-28 est fixé à 73 millions d'euros.

Article R2135-28

I.-Pour l'application du 1° de l'article L. 2135-13, le fonds répartit ses crédits à parité entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs selon les

modalités qui suivent :

1° Une dotation est répartie entre les organisations syndicales de salariés, d'une part, et les organisations professionnelles d'employeurs, d'autre part, représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les crédits attribués aux organisations syndicales de salariés sont répartis de manière uniforme entre chacune d'entre elles.

Les crédits attribués aux organisations professionnelles d'employeurs sont répartis proportionnellement à leur audience au niveau national et interprofessionnel déterminée en application du 3° de l'article L. 2152-4.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel perçoivent les sommes dues à leurs organisations territoriales. Elles contribuent au financement de ces dernières au titre de la mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11 ;

2° Une dotation est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives dans les branches, au niveau national et multiprofessionnel ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel, et qui participent à la gestion paritaire en siégeant au sein des instances prévues au 1° ou au 3° de l'article R. 6332-16.

Les crédits attribués aux organisations syndicales de salariés sont répartis de manière uniforme entre chacune d'entre elles, en tenant compte du rapport entre le montant de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 acquittée par les entreprises relevant de la ou des branches dans lesquelles elles sont représentatives et le montant total de cette contribution, dans les conditions prévues à l'article L. 2135-14.

Les crédits attribués aux organisations professionnelles d'employeurs sont répartis en fonction de leur audience déterminée en application du 3° de l'article L. 2152-1 dans la ou les branches dans lesquelles elles sont représentatives, en tenant compte du rapport entre le montant de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 acquittée par les entreprises de cette ou ces branches et le montant total de cette contribution.

La part de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10, acquittée par les entreprises n'appartenant pas à une branche ayant désigné par accord collectif étendu un organisme collecteur paritaire agréé, est attribuée aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs gestionnaires des organismes paritaires collecteurs agréés interprofessionnels mentionnés à l'article L. 6332-1.

Les crédits attribués aux organisations professionnelles d'employeurs en application de l'alinéa précédent sont réparties entre les organisations gestionnaires de ces organismes à proportion des sommes concernées. Les crédits attribués aux organisations syndicales de salariés sont répartis de manière uniforme entre chacune d'entre elles ;

3° Le cas échéant, les autres dotations provenant de la participation volontaire d'organismes à vocation nationale définie au 2° du I de l'article L. 2135-10 sont réparties à parité entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs participant à leur gestion.

Les crédits attribués aux organisations syndicales de salariés sont répartis de manière uniforme entre chacune d'entre elles et, sauf stipulation contraire de la convention conclue par l'organisme à vocation nationale avec le fonds, les crédits attribués aux organisations professionnelles d'employeurs sont répartis proportionnellement à leur audience au niveau national et interprofessionnel déterminée en application du 3° de l'article L. 2152-4.

II.-Le conseil d'administration de l'association gestionnaire du fonds détermine la répartition des crédits entre les dotations prévues au 1° et au 2° du I, sans que la dotation prévue au 2° puisse être inférieure à 36 millions d'euros.

En l'absence de délibération du conseil d'administration sur la répartition des crédits entre les

dotations prévues au 1° et au 2° du I, la dotation prévue au 2° est fixée à un montant de 36 millions d'euros.

Article R2135-29

Les organismes mentionnés au II de l'article L. 2135-10 communiquent chaque année au fonds paritaire le montant des rémunérations versées aux salariés mentionnés au même article et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime de chaque branche professionnelle au titre de l'année considérée.

Article D2135-30

En application du 2° de l'article L. 2135-13, le fonds attribue les crédits versés par l'Etat selon les modalités suivantes :

1° 80 % de ses crédits, à parts égales, entre chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

2° 20 % de ses crédits, à parts égales, entre chacune des organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli entre 3 % et 8 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel mentionnées à l'article L. 2152-2.

Article D2135-31

En application des dispositions du 3° de l'article L. 2135-13, le fonds attribue les crédits entre chacune des organisations mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12 en fonction de leur audience selon les modalités suivantes :

1° Une part est attribuée proportionnellement à l'audience obtenue par chacune d'entre elles lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 ;

2° Une part des crédits, qui ne peut être inférieure à 7,9 millions d'euros ni supérieure au quart de la part prévue au 1°, est répartie à parts égales entre chacune des organisations.

Chapitre VI : Dispositions pénales

TITRE IV : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Chapitre Ier : Principes

Chapitre II : Section syndicale

Chapitre III : Délégué syndical

Section 1 : Conditions de désignation

Sous-section 1 : Entreprises de cinquante salariés et plus

Article R2143-1

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale au titre du premier alinéa de l'article L. 2143-3 est fixé soit par entreprise, soit par établissement distinct.

Article R2143-2

Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :
1° De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
2° De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
3° De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
4° De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
5° Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Article R2143-3

Dans les entreprises comportant des établissements distincts de cinquante salariés ou plus, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement conformément à l'article R. 2143-2.
Pour apprécier le seuil de cinquante salariés, l'effectif est calculé conformément au deuxième alinéa de l'article L. 2143-3.

Sous-section 2 : Formalités

Article D2143-4

Les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux, du délégué syndical central et du représentant syndical au comité d'entreprise sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

Sous-section 3 : Contestations

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2143-5

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels.
Il est saisi par voie de simple déclaration au greffe.
Il statue dans les dix jours sans frais, ni forme de procédure et sur avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.
La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans un délai de trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.
La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

Section 2 : Mandat

Article R2143-6

En l'absence d'accord, la décision de suppression du mandat de délégué syndical prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2143-11 est prise par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre cette décision vaut décision de rejet.

Chapitre IV : Dispositions complémentaires relatives aux entreprises du secteur public

Chapitre V : Formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

Article R2145-1

Pour bénéficier de l'aide financière de l'Etat, les organismes dispensant la formation économique, sociale et syndicale, agréés dans les conditions prévues à l'article R. 3142-2, établissent des programmes préalables de stages ou de sessions précisant, notamment, les matières enseignées et la durée de formation.
Des conventions conclues entre, d'une part, les centres spécialisés mentionnés au 1° de l'article L. 2145-2 et les organismes mentionnés au quatrième alinéa de ce même article et, d'autre part, les ministères intéressés ou les universités ou instituts d'université, prévoient les conditions dans lesquelles cette aide est utilisée, notamment pour la rémunération du corps enseignant et l'octroi de bourses d'études.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2145-2

Pour l'application de l'article L. 2145-3, des crédits sont inscrits dans le cadre de la loi de finances au titre de la mission portant sur l'emploi et le travail.
Des crédits destinés à contribuer au fonctionnement des instituts internes aux universités sont également inscrits au titre de la mission portant sur la recherche et l'enseignement supérieur.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Article R2146-1

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre constitution d'un syndicat ou d'une association professionnelle de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2131-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R2146-2

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de ne pas déposer les statuts dans les conditions prévues à l'article L. 2131-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R2146-3

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à l'accès d'un adhérent d'un syndicat professionnel, qui remplit les conditions fixées par l'article L. 2131-5, aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2131-4, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R2146-4

Le fait pour une personne qui est privée de ses droits civiques ou qui est l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques, d'exercer les fonctions de directeur ou d'administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2131-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R2146-5

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre adhésion d'un salarié pour un motif lié à son sexe, son âge, sa nationalité, sa religion ou ses convictions, son handicap, son orientation sexuelle, son appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou une race, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2141-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Est puni de la même peine le fait de s'opposer à l'adhésion ou à la poursuite de l'adhésion d'une personne ayant cessé d'exercer son activité professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2141-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE II : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE. # LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

TITRE Ier : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

TITRE II : OBJET ET CONTENU DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

TITRE III : CONDITIONS DE NÉGOCIATION ET DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Conditions de validité

Section unique : Notification et dépôt

Article R2231-1

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

Article D2231-2

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

une version sur support électronique.
La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article D2231-3

Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.
Lorsque les textes concernent des professions agricoles, ils sont déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D2231-4

Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D2231-5

Le service départemental dépositaire des conventions et accords collectifs de travail est celui dans le ressort duquel ils ont été conclus.

Article D2231-6

Lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste, en trois exemplaires, de ces établissements et de leurs adresses respectives.

Article D2231-7

Le dépôt des conventions et accords est accompagné des pièces suivantes :
1° Dans tous les cas, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
2° Dans le cas des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :
a) D'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;
b) D'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;
c) D'un bordereau de dépôt.
Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. Un récépissé est délivré au déposant.

Article D2231-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les déclarations d'adhésion ou de dénonciation, intervenues en application des articles L. 2261-3 et L. 2261-9, sont déposées, selon les modalités prévues à l'article D. 2231-7, par la partie qui en est signataire au service dépositaire de la convention ou de l'accord qu'elles concernent.
Un récépissé est délivré au déposant.

Article R2231-9

Toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement des textes déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Elle peut en obtenir copie, à ses frais, suivant les modalités fixées à l'article 4 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal.
Toutefois, lorsqu'une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause est délivrée gratuitement à chacune des parties à l'instance qui le demande.

Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation

Section 1 : Conventions de branche et accords professionnels

Article R2232-1

Le juge judiciaire mentionné à l'article L. 2232-6 est le juge du tribunal de grande instance.

Section 2 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article D2232-2

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles L. 2232-12 à L. 2232-15 et L. 2232-25 à L. 2232-27 ainsi que les conditions de validité des accords sont les suivantes :
1° La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
2° Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Article D2232-3

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :
1° Les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;
2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
3° Les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;
4° Le texte de la question soumise au vote des salariés.

Article D2232-4

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article R2232-5

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les délais prévus à l'article R. 2324-24. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

Article D2232-6

Les modalités d'organisation des consultations prévues au 1° de l'article L. 2232-12 et à l'article L. 2232-14 sont les suivantes :
1° La consultation intervient après la conclusion de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement ;
2° Les organisations syndicales sollicitant l'organisation de la consultation notifient par écrit leur demande à l'employeur et aux autres organisations syndicales dans un délai de huit jours à compter de la date de signature de l'accord ;
3° Après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement, l'employeur fixe, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la demande de consultation, les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit à ces organisations.

Article D2232-7

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le tribunal d'instance, s'il est saisi par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, statue en la forme des référés et en dernier ressort.
Si le tribunal d'instance n'est pas saisi dans un délai de huit jours à compter de la notification des modalités d'organisation de la consultation, celles arrêtées par l'employeur s'appliquent.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Dérogations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Article D2232-8

Pour la consultation prévue à l'article L. 2232-27, l'employeur, après avoir consulté le ou les salariés mandatés, fixe, dans un délai de quinze jours à compter de la signature de l'accord, les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit aux salariés mandatés.

Article D2232-9

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le tribunal d'instance, s'il est saisi par le ou les salariés mandatés, statue en la forme des référés et en dernier ressort.
Si le tribunal d'instance n'est pas saisi dans un délai de huit jours à compter de la notification des modalités d'organisation de la consultation, celles arrêtées par l'employeur s'appliquent.

Chapitre III : Conventions et accords de travail conclus dans le secteur public

Chapitre IV : Commissions paritaires locales

Chapitre V : Dispositions pénales

TITRE IV : DOMAINES ET PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

Chapitre premier : Négociation de branche et professionnelle

Section 1 : Négociation annuelle

Article D2241-1

Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les

organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation.
Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Article R2241-2

Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57.
Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3.

Section 2 : Négociation triennale

Sous-section 1 : Gestion prévisionnelle des emplois et prévention des conséquences des mutations économiques

Article D2241-3

L'employeur transmet au préfet de département du siège social de l'entreprise l'accord collectif portant sur la qualification des catégories d'emplois menacés prévu au 2° de l'article L. 2242-16.
Cette formalité s'applique indépendamment de la formalité de dépôt des accords prévue à l'article L. 2231-6.

Article D2241-4

Lorsque le préfet estime que la qualification d'emploi menacé retenue par l'accord collectif est insuffisamment fondée sur des éléments objectifs, il peut demander à l'employeur, dans le mois suivant la transmission de l'accord, de lui fournir des éléments complémentaires permettant de justifier cette qualification.
Lorsque l'employeur ne fournit pas d'éléments suffisants dans le mois suivant cette demande, le préfet s'oppose à la qualification d'emploi menacé, pour tout ou partie des emplois qualifiés comme tels par l'accord collectif.

Article D2241-5

L'emploi est qualifié de stable, au sens du 2° de l'article L. 2242-17, lorsque le salarié dont le contrat est rompu a conclu avec un nouvel employeur un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée de six mois ou plus, un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire de six mois ou plus ou lorsqu'il a créé ou repris une entreprise.
Le nouvel employeur ne peut appartenir au même groupe au sens des articles L. 2331-1 et suivants

que l'employeur d'origine.

Article D2241-6

L'employeur et des représentants des salariés participent au comité de suivi prévu au 3° de l'article L. 2242-17. Le préfet assiste aux réunions du comité de suivi.
Le comité de suivi étudie les conditions de mise en œuvre de l'accord collectif. Il valide les projets individuels de reclassement des salariés en s'assurant de leur réalité. En cas de création ou de reprise d'entreprise, la validation du projet est subordonnée à la constatation de l'exercice de la nouvelle activité et à sa poursuite pendant au moins six mois après la date de création ou de reprise.
Un bilan de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord collectif est transmis au préfet à l'issue de chaque réunion du comité de suivi.

Sous-section 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article D2241-7

La négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 2241-3. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.
Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport.

Sous-section 3 : Travailleurs handicapés

Article D2241-8

La négociation triennale sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants.

Sous-section 4 : Formation professionnelle et apprentissage

Article R2241-9

La négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage porte notamment sur :
1° La nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
2° La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation

des acquis de l'expérience ;

3° Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;

4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;

5° Les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;

6° Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;

7° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;

8° Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements réalisés au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;

9° La recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, dans celles ayant moins de dix salariés ;

10° Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;

11° Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;

12° Les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;

13° Les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de cette négociation ;

14° Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;

15° La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

16° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;

17° La définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;

18° Les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers ;

19° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise

Section 1 : Dispositions communes

Article R2242-1

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu au terme de la négociation obligatoire en entreprise, le procès-verbal de désaccord établi est déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2.

Section 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article R2242-2

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa.

Article R2242-3

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

Article R2242-4

Dans le délai prévu à l'article R. 2242-3, l'employeur lui communique l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation.

A sa demande, il peut être entendu.

Article R2242-5

A l'issue du délai prévu à l'article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence,

de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 et en fixe le taux.

Article R2242-6

Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect de l'obligation prévue à l'article L. 2242-5-1, et notamment :

1° La survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;

2° Les restructurations ou fusions en cours ;

3° L'existence d'une procédure collective en cours ;

4° Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L. 2242-5-1 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

Article R2242-7

La pénalité mentionnée à l'article L. 2242-5-1 est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3. Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action mentionnés à l'article L. 2242-5-1.

Article R2242-8

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes définies à l'article L. 2242-5-1, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 2242-3, et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité conformément à l'article R. 2242-7 dans le délai d'un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l'article R. 2242-7.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi établit un titre de perception et le transmet au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine.

Chapitre III : Dispositions pénales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE V : ARTICULATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

TITRE VI : APPLICATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

Chapitre Ier : Conditions d'applicabilité des conventions et accords

Section 1 : Règles générales d'extension et d'élargissement

Article R2261-1

Pour l'application des 4°,9° et 10° de l'article L. 2261-22, la convention comprend notamment des clauses relatives aux modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet.

Article D2261-2

La convention de branche susceptible d'extension peut contenir, sans que cette énumération soit limitative, des stipulations concernant :
1° Les conditions particulières de travail :
a) Heures supplémentaires ;
b) Travail par roulement ;
c) Travail de nuit ;
d) Travail du dimanche ;
e) Travail des jours fériés ;
2° Les conditions générales de rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées, sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles ou insalubres ;
3° Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
4° Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés, notamment les indemnités de déplacement ;
5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;
6° Les procédures conventionnelles d'arbitrage des conflits collectifs de travail survenant entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;
7° Les conditions d'exercice des responsabilités mutualistes.

Article D2261-3

Lorsqu'un arrêté d'extension ou d'élargissement est envisagé, il est précédé de la publication au Journal officiel de la République française d'un avis. Cet avis invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations. Il indique le lieu où la convention ou l'accord a été déposé et le service auprès duquel les observations sont présentées.
Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations.

Article D2261-4

L'arrêté d'extension ou d'élargissement est publié au Journal officiel de la République française.
Le texte des stipulations étendues fait l'objet d'une publication au Bulletin officiel des services du ministre chargé du travail.

Section 2 : Extension des avenants salariaux

Article R2261-5

Les avenants salariaux mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2261-26 dont l'extension est envisagée sont transmis aux membres de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective.
Ces membres disposent d'un délai de quinze jours à compter de la date d'envoi pour demander l'examen par cette sous-commission.
Sont examinés :
1° Les avenants pour lesquels au moins une demande d'examen a été faite ;
2° Les avenants pour lesquels des oppositions sont notifiées, sans demande d'examen, lorsque ces oppositions émanent soit de deux membres employeurs, soit de deux membres salariés.
Les avenants qui n'ont pas à être soumis à l'examen de la sous-commission sont réputés avoir recueilli l'avis motivé favorable de la Commission nationale de la négociation collective.

Article R2261-8

Le silence gardé pendant plus de six mois par le ministre chargé du travail saisi d'une demande d'extension, en application des articles L. 2261-17 ou L. 2261-24, vaut décision de rejet.

Section 3 : Commissions mixtes paritaires

Article D2261-9

Le ministre chargé du travail peut, en application de l'article L. 2261-20, provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2261-10

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, le ministre chargé du travail peut fixer, dans les convocations, le nombre maximum de représentants par organisation.

Article D2261-11

Lorsqu'une organisation n'envoie pas de représentant habilité à la commission mixte paritaire convoquée en application de l'article L. 2261-20, une nouvelle convocation lui est adressée dans le délai d'un mois par lettre recommandée avec avis de réception ou par notification délivrée contre récépissé.

Article D2261-12

Si, à la suite de la lettre recommandée ou de la notification mentionnée à l'article D. 2261-11, l'organisation s'abstient, sans motif légitime, de déférer à la nouvelle convocation qui lui a été adressée, le ministre chargé du travail ou son représentant, président de la commission mixte, établit un rapport qu'il transmet au procureur de la République.

Section 4 : Abrogation

Article D2261-13

Dans les formes prévues par les articles L. 2261-24 à L. 2261-31, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative :
1° Abroger l'arrêté d'extension en vue de mettre fin à l'extension de la convention ou d'un accord ou de certaines de leurs dispositions lorsqu'il apparaît que les textes en cause ne répondent plus à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré ;
2° Abroger l'arrêté d'élargissement d'une convention ou d'un accord, pour tout ou partie du champ professionnel ou territorial mentionné par cet arrêté.

Chapitre II : Effets de l'application des conventions et accords

Section unique : Information et communication

Article R2262-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L. 2262-5, l'employeur :
1° Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
2° Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
3° Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Article R2262-2

L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail fournit un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Article R2262-3

Un avis est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.
Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. La mention générique « Accords nationaux interprofessionnels » peut être substituée à l'intitulé des accords de cette catégorie.
L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Article R2262-4

Pour les concierges ou gardiens d'immeubles, les employés de maison, les travailleurs isolés ou à domicile, la délivrance par l'employeur à chacun de ces salariés d'un document reprenant les informations qui figurent sur l'avis mentionné à l'article R. 2262-3 se substitue à l'obligation d'affichage prévue par ce même article.

Article R2262-5

Les modifications ou compléments à apporter sur l'avis ou le document qui en tient lieu le sont dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R2263-1

Le fait de ne pas afficher l'avis prévu à l'article R. 2262-3 ou de ne pas transmettre au salarié le document prévu à l'article R. 2262-4, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2263-2

Le fait de ne pas porter, dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet, les modifications d'une convention ou d'un accord collectif de travail sur l'avis ou le document prévus aux articles R. 2262-3 et R. 2262-4, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R2263-3

Le fait pour l'employeur, lié par une convention ou un accord collectif de travail étendu, de payer des salaires inférieurs à ceux fixés dans cette convention ou cet accord, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Article R2263-4

Le fait pour l'employeur de méconnaître les stipulations conventionnelles relatives aux accessoires du salaire prévus par une convention ou un accord collectif de travail étendu, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Article R2263-5

Le fait, pour le responsable d'une organisation, de ne pas déférer, sans motif légitime, à la nouvelle convocation qui lui a été adressée en application de l'article D. 2261-12, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

TITRE VII : COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre Ier : Missions

Article R2271-1

Lors de l'examen annuel prévu au 8° de l'article L. 2271-1, la Commission nationale de la négociation collective établit le bilan de l'application des mesures tendant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévues à l'article L. 2241-9.

Chapitre II : Organisation et fonctionnement

Section 1 : Commission nationale de la négociation collective

Article R2272-1

La Commission nationale de la négociation collective comprend :
1° Le ministre chargé du travail ou son représentant, président ;
2° Le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant ;
3° Le ministre chargé de l'économie ou son représentant ;
4° Le président de la section sociale du Conseil d'Etat ;
5° Dix-huit représentants des organisations d'employeurs, dont les représentants des agriculteurs, des artisans, des professions libérales, et des entreprises publiques et dix-huit représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national.

Article R2272-2

Les représentants titulaires des salariés sont nommés par le ministre chargé du travail comme suit :
1° Six représentants, sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT) ;
2° Quatre représentants, sur proposition de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
3° Quatre représentants, sur proposition de la Confédération générale du travail # Force ouvrière (CGT # FO) ;
4° Deux représentants, sur proposition de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
5° Deux représentants, sur proposition de la Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres (CFE # CGC).

Article R2272-3

Les représentants titulaires des employeurs sont nommés par le ministre chargé du travail comme suit :
1° Douze membres représentant les professions autres qu'agricoles, dont :
a) Neuf, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), représentant les diverses catégories d'entreprises de l'industrie, du commerce et des services, parmi lesquels deux représentants au titre des entreprises moyennes et petites ;
b) Un, après consultation du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), au titre des entreprises publiques ;
c) Deux sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
2° Deux membres représentant les professions agricoles, l'un sur proposition de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et l'autre sur proposition de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;
3° Trois membres représentant les employeurs artisans, sur proposition de l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Un membre représentant les professions libérales, sur proposition de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL).

Article R2272-4

Des membres suppléants, en nombre double de celui des membres titulaires, sont nommés par le ministre chargé du travail dans les mêmes conditions que ces derniers.
Les suppléants nommés sur proposition des organisations syndicales de salariés comprennent au moins un représentant des salariés des professions agricoles, que ces organisations aient ou non proposé comme membre titulaire un représentant de ces salariés.
Les organisations mentionnées au 1° de l'article R. 2272-3 peuvent proposer, en qualité de suppléant, des représentants des professions agricoles adhérentes à ces organisations.

Article R2272-5

Les membres titulaires et suppléants représentant les salariés ou les employeurs des professions agricoles sont nommés en accord avec le ministre chargé de l'agriculture.

Article R2272-6

La Commission nationale peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude de questions particulières et faire appel à des experts.

Article R2272-7

Les membres de la Commission nationale ne doivent avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Article R2272-8

La Commission nationale est convoquée par le ministre chargé du travail de sa propre initiative ou à la demande de la majorité de ses membres titulaires.
Elle se réunit au moins une fois par an.

Article R2272-9

La Commission nationale peut s'adjoindre à titre consultatif des représentants des départements ministériels intéressés.

Section 2 : Sous-commissions

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2272-10

Les missions dévolues à la Commission nationale peuvent être exercées par trois sous-commissions :

1° La sous-commission des conventions et accords, en ce qui concerne les 2° à 4° de l'article L. 2271-1. Lorsque les questions traitées concernent uniquement les professions agricoles, la sous-commission est réunie en formation spécifique ;

2° La sous-commission des salaires en ce qui concerne, d'une part, les 6° et 8° de l'article L. 2271-1 pour la partie salariale, d'autre part, l'avis prévu à l'article R. * 3231-1.
La Commission nationale de la négociation collective est assistée d'un secrétariat général.

3° La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles en ce qui concerne le 1° de l'article L. 2271-1.

La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles analyse la situation des branches en vue de susciter une réduction du nombre des branches par voie conventionnelle et, en tant que de besoin, sur le fondement des dispositions de l'article L. 2261-32.

Elle peut donner au nom de la Commission nationale de la négociation collective les avis prévus au second alinéa du I et au III de l'article L. 2261-32.

Article R2272-11

Les sous-commissions peuvent créer, en leur sein, des groupes de travail pour l'étude de questions particulières et faire appel à des experts.

Article R2272-12

Sous réserve des dispositions de l'article R. 2272-14, siègent dans chacune des trois sous-commissions :
1° Le ministre chargé du travail ou son représentant, président ;
2° Le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant ;
3° Le ministre chargé de l'économie ou son représentant ;
4° Cinq représentants des salariés, à raison d'un pour chacune des organisations syndicales représentées à la Commission nationale ;
5° Cinq représentants des employeurs, à raison d'un au titre du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), d'un au titre de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), d'un au titre des professions agricoles, d'un au titre de l'Union professionnelle artisanale (UPA) et d'un au titre de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL).

Article R2272-13

Sous réserve des dispositions de l'article R. 2272-14, les représentants des salariés et des

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

employeurs de chaque sous-commission sont nommés par le ministre chargé du travail parmi les membres titulaires ou suppléants de la Commission nationale, sur proposition des organisations de salariés et d'employeurs mentionnées aux articles R. 2272-2 et R. 2272-3.

Chacun de ces représentants dispose au sein de la sous-commission dont il fait partie du nombre de voix appartenant à l'organisation ou à la catégorie qu'il représente au sein de la Commission nationale.

Des représentants suppléants, en nombre double des représentants titulaires, sont désignés dans les mêmes conditions que ces derniers. Chacun d'entre eux dispose d'autant de voix que le titulaire qu'il supplée.

La sous-commission des salaires est assistée dans ses travaux par un expert nommé par le ministre chargé du travail, sur proposition de l'Union nationale des associations familiales. Le ministre chargé du travail nomme dans les mêmes conditions, deux autres experts appelés à suppléer cet expert.

La sous-commission des salaires constitue un comité chargé de faire un examen de la situation de la négociation salariale de branche et de préparer un rapport examiné par la sous-commission en vue de la réalisation du bilan annuel mentionné au 7° de l'article L. 2271-1.

Article R2272-14

La sous-commission des conventions et accords, réunie en formation spécifique en application du 1° de l'article R. 2272-10, est composée comme suit :

1° Cinq membres titulaires représentant les salariés des professions agricoles, nommés par le ministre chargé de l'agriculture parmi les représentants titulaires ou suppléants des salariés à la Commission nationale, à raison d'un par organisation syndicale ;

2° Cinq membres titulaires représentant les employeurs, nommés par le ministre chargé de l'agriculture, dont :

a) Les deux représentants des employeurs des professions agricoles à la Commission nationale ;

b) Trois autres membres proposés par les représentants des employeurs à la Commission nationale et choisis parmi les représentants titulaires ou suppléants des employeurs.

Des membres suppléants, en nombre double des membres titulaires, sont nommés par le ministre chargé de l'agriculture sur proposition des organisations représentant les salariés ou de celles représentant les employeurs. Ils ne sont pas nécessairement des représentants des salariés ou des employeurs des professions agricoles.

Chaque membre titulaire ou suppléant de la sous-commission siégeant en formation spécifique ne dispose que d'une voix.

La présidence est assurée par le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant.

TITRE VIII : DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIÉS

Chapitre Ier : Dispositions communes

Chapitre II : Entreprises et établissements du secteur public

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2282-1

L'activité des conseils d'atelier ou de bureau fait l'objet d'un rapport annuel établi par l'employeur et présenté au comité d'entreprise ou à l'organe qui en tient lieu.

Chapitre III : Dispositions pénales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE III : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

TITRE Ier : DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Chapitre Ier : Champ d'application

Chapitre II : Conditions de mise en place

Article R2312-1

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est compétent pour prendre les décisions prévues à l'article L. 2312-5.

Article R2312-2

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise est compétent pour se prononcer sur la qualité d'établissement distinct prévue à l'article L. 2314-31.

Article R2312-3

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une décision prise sur le fondement de l'article L. 2312-5 ou du second alinéa de l'article L. 2314-31 vaut décision de rejet.

Chapitre III : Attributions

Section 1 : Droit d'alerte économique

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2313-1

Lorsque les délégués du personnel ont saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance en application du droit d'alerte économique, conformément à l'article L. 2313-14, cet organe délibère dans le mois de sa saisine.
L'extrait du procès-verbal des délibérations dans lequel figure la réponse motivée à la demande d'explication faite en application de ce même article est adressé aux délégués du personnel dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

Article R2313-2

Dans les sociétés autres que celles qui ont un conseil d'administration ou de surveillance ou dans les groupements d'intérêt économique, le gérant ou les administrateurs communiquent, dans un délai de huit jours, aux associés ou aux membres du groupement la demande d'explication des délégués du personnel faite en application du droit d'alerte économique.
Ce délai court à compter de la réunion au cours de laquelle les délégués du personnel ont demandé cette communication.

Section 2 : Santé et sécurité au travail

Article R2313-3

Dans le cas prévu à l'article L. 4611-3, les délégués du personnel sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L. 4711-1. Ils peuvent demander communication de ces documents.

Chapitre IV : Nombre, élection et mandat

Section 1 : Nombre

Article R2314-1

Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L. 2314-1 est fixé comme suit :
1° De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
2° De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
3° De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
4° De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
5° De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
6° De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

7° De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
8° De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
9° De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;
10° A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Article R2314-2

Dans les cas prévus aux articles L. 2313-13 et L. 2313-16, le nombre de délégués pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est fixé comme suit :
1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
3° De 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
4° De 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
5° De 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
6° De 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Article R2314-3

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés dans lesquelles est mise en place la délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :
1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
3° De 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
4° De 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
5° De 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
6° De 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.
Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Section 2 : Election

Sous-section 1 : Organisation des élections

Article R2314-4

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2314-5

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir sont fixées, en application de l'article L. 2314-23, par le juge d'instance. Celui-ci statue en dernier ressort en la forme des référés.

Sous-section 2 : Collèges électoraux

Article R2314-6

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les différentes catégories de personnel, dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 2314-11, est réalisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'établissement.

Article R2314-7

Le juge judiciaire mentionné à l'article L. 2314-14 est le juge du tribunal d'instance.

Sous-section 3 : Mode de scrutin et résultat des élections

Paragraphe 1 : Vote électronique

Article R2314-8

L'élection des délégués du personnel peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.
La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe comportant un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.
La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord n'exclut pas cette modalité.

Article R2314-9

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Article R2314-10

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Article R2314-11

Le système de vote électronique est conçu de manière à pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Article R2314-12

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-8 à R. 2314-11. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les dispositions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

Article R2314-13

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

Article R2314-14

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés incluses dans le périmètre de l'accord autorisant le vote électronique et représentatives, au sens de l'article L. 2231-1, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article R2314-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.
Les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Article R2314-16

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.
Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Article R2314-17

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Article R2314-18

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :
1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;
3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

Article R2314-19

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin.
Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord prévu à l'article R. 2314-8 le prévoit, être révélé au cours du scrutin.
Lorsque cet accord n'exclut pas le vote au scrutin secret sous enveloppe, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Article R2314-20

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Article R2314-21

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique.

Paragraphe 2 : Attribution des sièges

Article R2314-22

Pour l'application de l'article L. 2314-24, chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral.
Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Article R2314-23

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.
A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.
Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Article R2314-24

Lorsque deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.
Lorsque deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Paragraphe 3 : Résultat

Article R2314-25

Le procès-verbal des élections de délégués du personnel est transmis dans les quinze jours, en

double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Sous-section 4 : Recours et contestations

Article R2314-26

En matière de collèges électoraux, d'électorat et d'éligibilité, le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une décision prise sur le fondement des articles L. 2314-11 ou L. 2314-20 vaut décision de rejet.

Article R2314-27

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales prévues à l'article L. 2314-25 sont de la compétence du tribunal d'instance, qui statue en dernier ressort.

Article R2314-28

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.
Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.
Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant l'élection.

Article R2314-29

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.
La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.
La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

Article R2314-30

Les dispositions des articles R. 2314-28 et R. 2314-29 sont applicables aux demandes soumises au tribunal d'instance en application des articles L. 2314-14 et L. 2314-23.

Chapitre V : Fonctionnement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre VI : Dispositions pénales

TITRE II : COMITÉ D'ENTREPRISE

Chapitre Ier : Champ d'application

Chapitre II : Conditions de mise en place et de suppression

Article R2322-1

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise est compétent pour se prononcer sur la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct prévue à l'article L. 2322-5.

Article R2322-2

La décision de suppression d'un comité d'entreprise, prévue à l'article L. 2322-7, est prise par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre cette décision vaut décision de rejet.

Chapitre III : Attributions

Section 1 : Attributions économiques

Sous-section 1 : Délais de consultation

Article R2323-1

Pour l'ensemble des consultations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2323-1-1

Pour les consultations mentionnées à l'article R. 2323-1, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date fixée à cet article.

En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à deux mois.

Le délai mentionné au premier alinéa est porté à trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à quatre mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert.

L'avis du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné au troisième alinéa.

Sous-section 2 : Base de données

Article R2323-1-2

La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 permet la mise à disposition des informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. L'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

La base comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise.

Paragraphe 1 : L'organisation et le contenu de la base de données

Article R2323-1-3

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.

Elle rassemble les informations suivantes :

A.-Investissements :

1° Investissement social :

a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;

b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;

c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;

d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;

e) Evolution du nombre de stagiaires ;

f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité ;

2° Investissement matériel et immatériel :

a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;

b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;

3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code.

B.-Fonds propres, endettement et impôts :

1° Capitaux propres de l'entreprise ;

2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;

3° Impôts et taxes.

C.-Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :

1° Evolution des rémunérations salariales ;

a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;

b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article ;

2° Epargne salariale : intéressement, participation ;

3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;

4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.

D.-Activités sociales et culturelles :

1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;

3° Mécénat.

E.-Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :

1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;

2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

F.-Flux financiers à destination de l'entreprise :

1° Aides publiques ;

2° Réductions d'impôts ;

3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;

4° Crédits d'impôts ;

5° Mécénat.

G.-Sous-traitance :

1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;

2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

H.-Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;

2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

Article R2323-1-4

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, le résultat net et les informations suivantes :

A.-Investissements :

1° Investissement social :

a) Evolution des effectifs par type de contrat ;

b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;

c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;

d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;

e) Evolution du nombre de stagiaires ;

f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;

2° Investissement matériel et immatériel :

a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;

b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.

B.-Fonds propres, endettement et impôts :

1° Capitaux propres de l'entreprise ;

2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;

3° Impôts et taxes.

C.-Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :

1° Evolution des rémunérations salariales :

a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;

b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;

c) Epargne salariale : intéressement, participation.

D.-Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.

E.-Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :

1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;

2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

F.-Flux financiers à destination de l'entreprise :

1° Aides publiques ;

2° Réductions d'impôts ;

3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;

4° Crédits d'impôts ;

5° Mécénat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

G.-Sous-traitance :

1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;

2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

H.-Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;

2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

Article R2323-1-5

Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes.

Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.

Paragraphe 2 : La mise en place et le fonctionnement de la base de données

Article R2323-1-6

La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 est constituée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, la base de données comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le présent code.

Article R2323-1-7

La base de données est tenue à la disposition des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 sur un support informatique ou papier.

L'employeur informe ces personnes de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine et fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.

Ces modalités permettent aux personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2

d'exercer utilement leurs compétences respectives.

Article R2323-1-8

Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 sont tenues de respecter.

Article R2323-1-9

La mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise vaut communication à celui-ci des rapports et informations lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1° La condition fixée au second alinéa de l'article R. 2323-1-6 est remplie ;

2° L'employeur met à disposition des membres du comité d'entreprise les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le présent code.

Paragraphe 3 : La base de données au niveau du groupe

Article R2323-1-10

Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une base de données au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

Sous-section 3 : Information et consultation sur les conditions de travail

Article R2323-1-11

Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.

Sous-section 4 : Information et consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Paragraphe 1 : Orientation de la formation professionnelle

Article R2323-2

Dans les entreprises ou organismes dans lesquels les attributions du comité d'entreprise sont dévolues à d'autres instances de représentation du personnel, celles-ci sont substituées au comité d'entreprise pour l'application des dispositions :
1° Des articles L. 6322-6 et R. 6322-3 à R. 6322-11, relatives au congé individuel de formation ;
2° De l'article L. 6331-12, relatives à la participation des employeurs de dix salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue ;
3° Des articles R. 6322-66 à R. 6322-78, relatives au congé d'enseignement et de recherche ainsi qu'au congé de formation pour les salariés âgés de vingt-cinq ans et moins ;
4° Des articles D. 6321-1 et D. 6321-3, relatives au déroulement des actions de formation.

Article R2323-3

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus qui ne sont pas tenues d'avoir un comité d'entreprise ou un organisme de la nature de ceux mentionnés à l'article R. 2323-2, il est créé une commission spéciale consultée dans les conditions prévues à l'article L. 6331-12.

Article R2323-4

La commission spéciale comprend autant de membres qu'il y a d'organisations syndicales qui ont constitué légalement ou qui ont droit de constituer une section syndicale dans l'entreprise.
Chacune de ces organisations désigne un membre choisi parmi les salariés de cette entreprise. Ce membre remplit les conditions requises pour l'éligibilité en qualité de membre d'un comité d'entreprise.

Paragraphe 2 : Plan de formation

Article D2323-5

Pour la consultation sur le plan de formation, prévue à l'article L. 2323-34, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22 :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-33 ;

2° Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;

3° Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social mentionné à l'article L. 2323-68 ;

4° Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 ;

5° Le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :

a) Aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;

b) A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions des articles L. 2323-36 et L. 6321-2 à L. 6321-12. Ces informations précisent la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 en distinguant, d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, les actions de développement des compétences des salariés ;

c) Aux conditions financières de leur exécution ;

d) Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;

6° Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

7° Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du compte personnel de formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;

8° Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux 5° et 7° ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

9° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;

10° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Article D2323-6

L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :
1° Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :
a) Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
b) Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
c) Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;
2° Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
3° Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Article D2323-7

La consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est réalisée au cours de deux réunions.

La première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1° à 7° de l'article D. 2323-5.

La seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre du compte personnel de formation mentionné au 8° de l'article précité.

Sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours. Toutefois, dans les branches du transport aérien, les deux dates limites de consultation du comité peuvent être modifiées par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un accord d'entreprise.

Sous-section 5 : Information et consultation sur les interventions publiques directes

Article R2323-7-1

Le comité d'entreprise est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux financements mentionnés au premier alinéa qui sont attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique.

Sous-section 6 : Information et consultation périodiques du comité d'entreprise

Paragraphe 1 : Rapports et information dans les entreprises de moins de trois cents salariés

Article R2323-8

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 porte sur :
1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
2° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
3° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Article R2323-9

Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

I. # Activité et situation financière de l'entreprise

1° Données chiffrées.	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
	c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
	d) Situation de la sous-traitance ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

	e) Affectation des bénéfices réalisés ;
	f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;
	g) Investissements ;
	h) Evolution de la structure et du montant des salaires.
2° Autres informations.	a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;
	b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;
	c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;
	d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

II. # Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

1° Données chiffrées.	a) Données générales : # Evolution des effectifs retracée mois par mois ; # Répartition des effectifs par sexe et par qualification ;
	b) Données par types de contrat de travail : # Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; # Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; # Nombre de salariés temporaires ; # Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; # Nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; # Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
	c) Données sur le travail à temps partiel : # Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; # Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.
2° Données explicatives.	Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.
3° Prévisions en matière d'emploi.	a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi ;
	b) Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;
	c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.
4° Situation comparée des femmes et des hommes.	a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
	b) Plan d'action : - mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; - objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues
5° Travailleurs handicapés.	a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
	b) La déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D2323-9-2

Le plan d'action mentionné à l'article L. 2323-47 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.

Article D2323-9-1

La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;

2° A la durée moyenne entre deux promotions ;

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

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

Paragraphe 2 : Rapports et information dans les entreprises de trois cents salariés et plus

Article R2323-10

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'information trimestrielle du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-51 est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :
1° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
2° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
3° Le nombre de salariés à temps partiel ;
4° Le nombre de salariés temporaires ;
5° Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
6° Le nombre des contrats de professionnalisation.
L'employeur présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés mentionnées aux 2° à 5°.
Il communique au comité d'entreprise le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

Article R2323-11

Le rapport annuel d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à

l'article L. 2323-55 porte sur :
1° L'activité de l'entreprise ;
2° Le chiffre d'affaires ;
3° Les bénéfices ou pertes constatés ;
4° Les résultats globaux de la production en valeur et en volume ;
5° Les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
6° La situation de la sous-traitance ;
7° L'affectation des bénéfices réalisés ;
8° Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ; ;
9° Les investissements ;
10° L'évolution de la structure et du montant des salaires ;
11° L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2323-7-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.

Article R2323-12

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

I. # Indicateurs sur la situation comparée des femmes
et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; - Age moyen par catégorie professionnelle ;
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
	f) Promotion : Données chiffrées par sexe : - Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions.
	g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.
2° Rémunérations.	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Eventail des rémunérations ; - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3° Formation.	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail.	Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : - L'exposition à des risques professionnels ; - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. # Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés.	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : - Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;

b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;

c) Ou les métiers repères ;

d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.

III. - Plan d'action :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été

antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues.

Article D2323-12-1

La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;

2° A la durée moyenne entre deux promotions ;

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

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

Article D2323-12-2

Le plan d'action mentionné à l'article L. 2323-57 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.

Sous-section 7 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Article R2323-13

Le comité d'entreprise représenté par un de ses membres peut, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2323-67, demander au président du tribunal de commerce statuant en référé la désignation d'un mandataire de justice chargé de convoquer l'assemblée des actionnaires. L'ordonnance fixe l'ordre du jour.

Article R2323-14

Les demandes d'inscription à l'ordre du jour des projets de résolution mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-67 sont réalisées comme suit :
1° Lorsque toutes les actions de la société revêtent la forme nominative :
a) Les demandes sont adressées par le comité d'entreprise représenté par un de ses membres, au

siège social de la société ;
b) Elles sont formulées par lettre recommandée avec avis de réception ou par voie électronique si cette dernière forme est autorisée pour les actionnaires ;
c) Elles sont adressées dans un délai de vingt-cinq jours avant la date de l'assemblée réunie sur première convocation ;
2° Lorsque toutes les actions de la société ne revêtent pas la forme nominative :
a) Les demandes sont adressées au siège social selon les modalités décrites au a du 1° ;
b) Elles sont adressées, dans le délai de dix jours à compter de la publication de l'avis prévu à l'article R. 225-73 du code de commerce.
Les demandes sont accompagnées du texte des projets de résolution qui peuvent être assortis d'un bref exposé des motifs.

Article R2323-15

Dans le délai de cinq jours à compter de la réception des projets de résolution, le président du conseil d'administration, le président ou le directeur général du directoire, ou le gérant de la société par actions accusent réception au représentant du comité d'entreprise des projets de résolution par lettre recommandée ou par voie électronique dans les conditions définies à l'article R. 225-63 du code de commerce.

Article R2323-16

Par dérogation aux dispositions des articles R. 2323-14 et R. 2323-15, dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts fixent les règles relatives aux modalités d'examen des demandes d'inscription des projets de résolution adressées par les comités d'entreprise.

Sous-section 8 : Bilan social

Article R2323-17

La liste des informations prévues à l'article L. 2323-71 est établie conformément au tableau suivant :

1. Emploi.	1. 1. Effectif.	Effectif total au 31 / 12 (1) I. Effectif permanent (2) I. Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 / 12 I. Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) I. Répartition par sexe de l'effectif total au 31 / 12 I. Répartition par âge de l'effectif total au 31 / 12 (4) I. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon l'ancienneté (5) I. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon la nationalité I : français / étrangers. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon une structure de qualification détaillée II.
	1. 2. Travailleurs extérieurs.	Travailleurs extérieurs. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6). Nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7). Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8). Durée moyenne des contrats de travail temporaire. Nombre de salariés de l'entreprise détachés Nombre de salariés détachés accueillis

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

	1. 3. Embauches.	Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée. Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) I. Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans.
	1. 4. Départs.	Total des départs I. Nombre de démissions I. Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite I. Nombre de licenciements pour d'autres causes I. Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée I. Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) I. Nombre de mutations d'un établissement à un autre I. Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) I. Nombre de décès I.
	1. 5. Promotions.	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11).
	1. 6. Chômage.	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée I. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) I : # indemnisées ; # non indemnisées. Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée I. Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée I : # indemnisées ; # non indemnisées.
	1. 7. Handicapés.	Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13). Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.
	1. 8. Absentéisme.	Nombre de journées d'absence (15) I. Nombre de journées théoriques travaillées. Nombre de journées d'absence pour maladie I. Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) I. Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles I. Nombre de journées d'absence pour maternité I. Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) I. Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes I
2. Rémunérations et charges accessoires.	2. 1. Montant des rémunérations (17).	Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : # rapport entre la masse salariale annuelle (18) II et l'effectif mensuel moyen ; # rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle # base 35 heures II ; OU # rémunération mensuelle moyenne (19) II ; # part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire II ; # grille des rémunérations (20)
	2. 2. Hiérarchie des rémunérations (17).	Choix d'un des deux indicateurs suivants : # rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ; OU # rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ; # montant global des dix rémunérations les plus élevées.
	2. 3. Mode de calcul des rémunérations.	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22). Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

		la base de l'horaire affiché.
	2. 4. Charges accessoires.	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs I : # délai de carence maladie ; # indemnisation de la maladie ; # indemnisation des jours fériés ; # préavis et indemnités de licenciement ; # préavis de démission ; # prime d'ancienneté ; # congé de maternité ; # congés payés ; # congés pour événements familiaux ; # primes de départ en retraite, etc. Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel : # entreprise de travail temporaire ; # autres entreprises (23).
	2. 5. Charge salariale globale.	Frais de personnel (24). Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires.
	2. 6. Participation financière des salariés.	Montant global de la réserve de participation (25). Montant moyen de la participation et / ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) I. Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...).
3. Santé et sécurité au travail.	3. 1. Accidents de travail et de trajet.	a) Taux de fréquence des accidents du travail I. Nombre d'accidents avec arrêts de travail. Nombre d'heures travaillées. Nombre d'accidents de travail avec arrêt × 106 Nombre d'heures travaillées.
		b) Taux de gravité des accidents du travail I. Nombre des journées perdues. Nombre d'heures travaillées. Nombre des journées perdues × 10^3 Nombre d'heures travaillées.
		c) Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers).
		d) Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet.
		e) Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail.
		f) Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise.
		g) Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail.
	3. 2. Répartition des accidents par éléments matériels (28).	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves # codes 32 à 40. Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation # code 02. Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) # codes 09 à 30. Nombre d'accidents de circulation-manutention # stockage # codes 01,03,04 et 06,07,08. Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel # code 05. Autres cas.
	3. 3. Maladies professionnelles.	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année. Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci. Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29).
	3. 4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	Existence et nombre de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et

		des conditions de travail.
	3. 5. Dépenses en matière de sécurité.	Effectif formé à la sécurité dans l'année. Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise. Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente. Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité.
4. Autres conditions de travail.	4. 1. Durée et aménagement du temps de travail.	Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) I. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur I : # au titre du présent code (31) ; # au titre d'un régime conventionnel. Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) I. Nombre de salariés employés à temps partiel I : # entre 20 et 30 heures (33) ; # autres formes de temps partiel. Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs I. Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) I. Nombre de jours fériés payés (35) I.
	4. 2. Organisation et contenu du travail.	Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit. Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans. Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes).
	4. 3. Conditions physiques de travail.	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail. Réaliser une carte du son par atelier (37). Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38). Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (39). Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40).
	4. 4. Transformation de l'organisation du travail.	Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41).
	4. 5. Dépenses d'amélioration de conditions de travail.	Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42). Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.
	4. 6. Médecine du travail (43).	Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres). Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres). Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.
	4. 7. Travailleurs inaptes.	Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail. Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.
5. Formation.	5. 1. Formation professionnelle continue (44).	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue. Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total. Nombre de stagiaires II. Nombre d'heures de stage II : # rémunérées ; # non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances.
	5. 2. Congés formation.	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

		Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.
	5. 3. Apprentissage.	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.
6. Relations professionnelles.	6. 1. Représentants du personnel et délégués syndicaux.	Composition des comités d'entreprise et / ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale. Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel. Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée. Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée. Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée. Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45).
	6. 2. Information et communication.	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46). Eléments caractéristiques du système d'accueil. Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application. Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47).
	6. 3. Différends concernant l'application du droit du travail (48).	Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année. Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause. Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée.
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise.	7. 1. Activités sociales.	Contributions au financement, le cas échéant, du comité d'entreprise et des comités d'établissement. Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49).
	7. 2. Autres charges sociales.	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50). Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51). Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail.

Notes :

I. - Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

A titre d'exemple la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers.

II. - Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

A titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés.

Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.

(1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31 / 12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

(3) Somme des effectifs totaux mensuels

12 (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

(4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.

(5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.

(6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...

(7) Stages supérieurs à une semaine.

(8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.

(9) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.

(10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

(11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.

(12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.

(13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2.

(14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées,1 / 2 journées ou heures.

(15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.

(17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).

(18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.

(19) Rémunération mensuelle moyenne :

1 # (masse salariale du mois i)

2 (effectif du mois i).

(20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.

(21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.

(22) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.

(23) Prestataires de services, régies...

(24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.

(25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée - ou de la provision constituée - au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

(26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.

(27) Non compris les dirigeants.

(28) Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents (arrêté du 10 octobre 1974).

(29) En application de l'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale.

(30) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.

(31) Au sens des dispositions du présent code et du code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.

(32) Au sens de l'article L. 3122-23.

(33) Au sens de l'article L. 3123-1.

(34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.

(35) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.

(36) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux à la chaîne :

- les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;

- les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préréglée en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;

- les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire.

(37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.

(38) Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique .

(39) Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles L. 5424-11 et suivants du code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention. .

(40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(41) Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.

(42) Non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité.

(43) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

(45) Au sens des articles L. 3142-7 et suivants.

(46) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise.

(47) Préciser leur périodicité.

(48) Avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin.

(49) Dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple.

(50) (51) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.

Sous-section 9 : Droit d'alerte économique

Article R2323-18

Lorsque le comité d'entreprise a saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance en application de l'article L. 2323-80, cet organe délibère dans le mois de la saisine.
L'extrait du procès-verbal des délibérations où figure la réponse motivée à la demande d'explication faite en application de l'article L. 2323-81 est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

Article R2323-19

Dans les sociétés autres que celles qui ont un conseil d'administration ou de surveillance ou dans les groupements d'intérêt économique, les administrateurs communiquent aux associés et aux membres du groupement le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise dans les huit jours de la délibération du comité d'entreprise demandant cette communication.

Section 2 : Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Sous-section 1 : Nature des activités

Article R2323-20

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :

1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;

2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;

3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;

5° Les services sociaux chargés :

a) De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;

b) De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;

6° Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Sous-section 2 : Modalités de gestion

Paragraphe 1 : Gestion par le comité d'entreprise

Article R2323-21

Le comité d'entreprise assure la gestion des activités sociales et culturelles qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Quel que soit leur mode de financement, cette gestion est assurée :

1° Soit par le comité d'entreprise ;

2° Soit par une commission spéciale du comité ;

3° Soit par des personnes désignées par le comité ;

4° Soit par des organismes créés par le comité et ayant reçu une délégation.

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité.

Article R2323-22

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité d'entreprise participe, dans les conditions prévues par l'article R. 2323-24, à la gestion des activités sociales et culturelles qui possèdent la personnalité civile.

Toutefois, il contrôle la gestion des sociétés de secours mutuels et des organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, des activités sociales et culturelles ayant pour objet d'assurer aux salariés de l'entreprise des logements et des jardins familiaux, les centres d'apprentissage et de formation professionnelle dans la mesure et aux conditions définies à l'article R. 2323-27.

Article R2323-23

Le service de santé au travail et le service social sont gérés dans les conditions fixées aux titres II et III du livre VI de la partie IV.

Article R2323-24

Les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales autres que celles mentionnées au second alinéa de l'article R. 2323-22 sont composés au moins par moitié de membres représentant le comité d'entreprise. Il en va de même des commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions. Ces membres peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires des institutions.

Les représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration des sociétés coopératives et de consommation sont choisis parmi les adhérents à la société.

Les représentants du comité d'entreprise dans les conseils ou organismes mentionnés au premier alinéa siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres.

Article R2323-25

Le bureau nommé par les conseils d'administration des activités sociales et culturelles qui possèdent la personnalité civile comprend au moins un membre désigné par le comité d'entreprise.

Article R2323-26

Le comité d'entreprise est représenté auprès :

1° Des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, des mutuelles établies dans l'entreprise ainsi qu'auprès des commissions de contrôle de ces institutions ;

2° Des conseils d'administration des activités de logements et de jardins familiaux.

Cette représentation est assurée par deux délégués désignés par le comité, choisis de préférence parmi les participants de ces institutions.

Les délégués assistent aux réunions de ces conseils et commissions. L'un d'eux assiste aux réunions du bureau.

Le comité d'entreprise est consulté préalablement à toute délibération relative, soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'activités nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'activités existantes.

Les délégués informent le comité de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux ainsi que de la marche générale de l'institution.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2323-27

Pour les organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, les activités de logements et de jardins familiaux, lorsque des décisions sont soumises au contrôle ou à l'approbation de l'administration, l'avis du comité d'entreprise y est annexé.
Dans les cas énoncés à l'article R. 2323-26, le comité peut s'opposer à leur exécution, sauf recours auprès du ministre chargé du travail.
Dans les mutuelles d'entreprise, lorsque des décisions sont soumises à l'approbation de l'administration, l'avis du comité y est annexé. En outre, le comité d'entreprise peut faire connaître son avis à l'assemblée générale sur le fonctionnement de l'institution.

Paragraphe 2 : Gestion par le comité interentreprises

Article R2323-28

Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités d'entreprise intéressés constituent un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes.

Ces comités signent avec le comité interentreprises une convention conforme aux dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article L. 2327-16.

Article R2323-29

Le comité interentreprises comprend :
1° Un représentant des employeurs désigné par eux. Assisté d'un ou de deux suppléants, il préside le comité ;
2° Des représentants des salariés de chaque comité d'entreprise choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de salariés, à raison de deux délégués par comité et sans que leur nombre puisse dépasser douze, sauf accord collectif contraire avec les organisations syndicales ou, à défaut d'accord, sauf dérogation accordée expressément par l'inspecteur du travail.

Article R2323-30

Lorsque le nombre des entreprises ne permet pas d'assurer aux salariés de chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de l'une ou de plusieurs d'entre elles. L'attribution des sièges est faite par les comités d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.
Lorsqu'une entreprise ne possède pas de comité, les délégués du personnel peuvent désigner un représentant au sein du comité interentreprises. Le nombre total des représentants ainsi désignés ne peut dépasser le quart des représentants désignés par les comités. Lorsque, dans cette limite, le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel de chacune d'elles une

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de plusieurs d'entre elles. L'attribution des sièges est faite par accord entre l'ensemble des délégués et les organisations syndicales intéressées.

Article R2323-31

Dans les cas prévus aux articles R. 2323-29 et R. 2323-30, si l'accord est impossible, l'inspecteur du travail décide de la répartition des sièges entre les représentants des salariés des entreprises intéressées.
Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique sur une décision prise par l'inspecteur du travail vaut décision de rejet.

Article R2323-32

Les membres du comité interentreprises sont désignés pour une durée équivalente à celle qu'ils tiennent de leur mandat à leur comité d'entreprise.

Le comité interentreprises exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou de plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés.

Les dispositions des articles L. 2324-10, L. 2324-24, L. 2324-27, L. 2324-28, L. 2325-1, L. 2325-6 à L. 2325-11 et L. 2325-14 à L. 2325-21 sont applicables au comité interentreprises.

Article R2323-33

En fonction de l'objet qui lui a été assigné, le comité interentreprises exerce les attributions définies aux articles R. 2323-21 et R. 2323-23.

Il est doté de la personnalité civile et fonctionne dans les mêmes conditions qu'un comité d'entreprise. Il détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et, dans le respect de la convention signée en application de l'article R. 2323-28, celles de ses rapports avec les comités d'entreprise et les salariés des entreprises intéressés.

Sous-section 3 : Ressources et dépenses

Paragraphe 1 : Ressources et dépenses du comité d'entreprise

Article R2323-34

Les ressources du comité d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles sont constituées par :
1° Les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités ;
2° Les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et

organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise ;
3° Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;
4° Les cotisations facultatives des salariés de l'entreprise dont le comité d'entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
5° Les subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;
6° Les dons et legs ;
7° Les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité ;
8° Les revenus des biens meubles et immeubles du comité.

Article R2323-35

La contribution de l'employeur prévue au 1° de l'article R. 2323-34 ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années.
Sont exclues du calcul de cette contribution, les dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Article R2323-39

En cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation est opérée par ses soins, sous la surveillance du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
La dévolution du solde des biens est réalisée au crédit :
1° Soit d'un autre comité d'entreprise ou interentreprises, notamment dans le cas où la majorité des salariés est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises ;
2° Soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation est, autant que possible, conforme aux voeux exprimés par les salariés intéressés.
Les biens ne peuvent être répartis entre les salariés ou les membres du comité.

Paragraphe 2 : Ressources et dépenses du comité interentreprises

Article R2323-40

Les dépenses nécessaires au fonctionnement du comité interentreprises sont à la charge des entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles emploient.

Article R2323-41

Les ressources du comité interentreprises sont constituées, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-83, par les sommes versées par les comités d'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles leur incombant.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2323-41-1

La sous-section 6 de la section 6 et la section 10 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du présent code sont applicables au comité interentreprises, dans les conditions prévues aux articles R. 2323-41-2 à R. 2323-41-4.

Article R2323-41-2

Pour l'appréciation des seuils mentionnés à l'article L. 2325-34-1 et à la section 10 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du présent code, l'ensemble des ressources perçues au titre d'une année considérée par le comité interentreprises sont prises en compte, y compris les ressources prévues aux articles R. 2323-40 et R. 2323-41.

Article R2323-41-3

Sont pris en charge par le comité interentreprises sur les sommes qui lui sont versées au titre de son fonctionnement :

1° Le coût de la certification des comptes annuels prévue à l'article L. 2325-54 ;

2° Le coût de la mission de présentation des comptes par l'expert-comptable prévue à l'article L. 2325-57.

Article R2323-41-4

Le contenu du rapport présentant des informations qualitatives sur les activités du comité et sur sa gestion financière est conforme aux dispositions réglementaires prises pour l'application du troisième alinéa de l'article L. 2335-50, à l'exception de toute obligation relative à l'utilisation de la subvention de fonctionnement que l'employeur verse au comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-43.

Paragraphe 3 : Dispositions communes

Article R2323-42

Les institutions sociales dotées de la personnalité civile peuvent être subventionnées par les comités d'entreprise ou les comités interentreprises.
Sous réserve des articles R. 2323-32 et R. 2323-33, ces institutions sont organisées et fonctionnent selon les modalités propres à chacune d'elles, d'après leur nature et leur régime juridique.

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Composition

Article R2324-1

La délégation du personnel au comité d'entreprise est composée comme suit :
1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
3° De 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
4° De 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
5° De 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
6° De 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
7° De 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
8° De 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
9° De 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
10° De 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
11° De 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
12° A partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Section 2 : Election

Sous-section 1 : Organisation des élections

Article R2324-2

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir sont fixées, en application de l'article L. 2324-21, par le juge d'instance. Il statue en dernier ressort en la forme des référés.

Sous-section 2 : Collèges électoraux

Article R2324-3

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 2324-13, est réalisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise.

Sous-section 3 : Mode de scrutin et résultat des élections

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Vote électronique

Article R2324-4

L'élection des délégués du personnel au comité d'entreprise peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.
La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe comportant un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2324-5 et suivants.
La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord n'exclut pas cette modalité.

Article R2324-5

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.
Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Article R2324-6

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.
Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Article R2324-7

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Article R2324-8

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2324-4 à R. 2324-7. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

Article R2324-9

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

Article R2324-10

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés incluses dans le périmètre de l'accord autorisant le vote électronique et représentatives, au sens de l'article L. 2231-1, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article R2324-11

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.
Les représentants du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Article R2324-12

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.
Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Article R2324-13

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Article R2324-14

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :
1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;
3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement

de ce système.

Article R2324-15

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin.
Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord prévu à l'article R. 2324-4 le prévoit, être révélé au cours du scrutin.
Lorsque cet accord n'exclut pas le vote au scrutin secret sous enveloppe, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Article R2324-16

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.
A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Article R2324-17

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique.

Paragraphe 2 : Attribution des sièges

Article R2324-18

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.
Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Article R2324-19

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.
Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Article R2324-20

Lorsque deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.
Lorsque deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Paragraphe 3 : Résultat

Article R2324-21

Le procès-verbal des élections au comité d'entreprise est transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaire, à l'inspecteur du travail.

Sous-section 4 : Recours et contestations

Article R2324-22

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une décision prise sur le fondement des articles L. 2322-5, L. 2324-13 et L. 2324-18 vaut décision de rejet.

Article R2324-23

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur :
1° La demande de mise en place du dispositif de contrôle du scrutin prévue à l'article L. 2324-9 ;
2° Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux prévues à l'article L. 2324-23.

Article R2324-24

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.
Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.
Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants

syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

Article R2324-25

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.
La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.
La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

Chapitre V : Fonctionnement

Section 1 : Dispositions générales

Article R2325-1

Le secrétaire et le trésorier sont désignés par le comité d'entreprise parmi ses membres titulaires.

Section 2 : Réunions

Sous-section 1 : Votes et délibérations

Article R2325-2

Les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2325-19 sont transmises au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Sous-section 2 : Procès-verbal

Article R2325-3

Les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Commissions

Article R2325-4

Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité.
Les commissions du comité d'entreprise sont présidées par un de ses membres.
La commission économique du comité d'entreprise est présidée par un membre titulaire du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

Article D2325-4-1

Une commission des marchés est créée au sein du comité d'entreprise qui dépasse, pour au moins deux des trois critères, les seuils suivants :

1° Le nombre de cinquante salariés à la clôture d'un exercice ;

2° Le montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du code de commerce de ressources annuelles définies à l'article D. 2325-10 ;

3° Le montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R. 612-1 du code de commerce.

Le seuil mentionné à l'article L. 2325-34-2 est fixé à 30 000 euros.

Article R2325-5

Le comité d'entreprise et, dans les entreprises de deux cents salariés et plus, la commission de la formation prévue à l'article L. 2325-26 sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :
1° Des dispositifs de formation professionnelle continue, prévus aux chapitres Ier à III du titre II du livre III de la partie VI ;
2° De la validation des acquis de l'expérience, prévue au titre II du livre IV de la partie VI.

Article R2325-6

Le comité d'entreprise et, dans les entreprises de deux cents salariés et plus, la commission de la formation sont informés des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.

Section 4 : Recours à un expert

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Délais d'expertise comptable

Article R2325-6-1

En cas d'application du 1° bis du I de l'article L. 2325-35, à défaut d'accord, si les membres élus demandent à l'expert-comptable la production d'un rapport, ce rapport est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai qu'a le comité d'entreprise pour rendre son avis. L'expert-comptable demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

Article R2325-6-2

En cas d'application du 3° du I de l'article L. 2325-35, à défaut d'accord, l'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier. Ce rapport est présenté au cours de la deuxième réunion du comité prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2323-20. Il demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

Sous-section 2 : Délai d'expertise technique

Article R2325-6-3

En cas de recours à l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38, à défaut d'accord, l'expert remet son rapport dans un délai de vingt et un jours à compter de sa désignation. Il demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

Sous-section 3 : Recours et contestations

Article R2325-7

Lorsqu'il est appelé à prendre les décisions prévues aux articles L. 2325-38 et L. 2325-40, le président du tribunal de grande instance statue en la forme des référés.

Section 5 : Formation des membres du comité d'entreprise

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2325-8

La liste des organismes de formation mentionnée à l'article L. 2325-44 est arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles.

Section 6 : Etablissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise

Article D2325-9

Les seuils mentionnés au II de l'article L. 2325-45 permettant au comité d'entreprise d'adopter une présentation simplifiée de ses comptes et de n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice sont fixés :

1° A cinquante pour le nombre de salariés à la clôture d'un exercice ;

2° Au montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du code de commerce des ressources annuelles définies à l'article D. 2325-10 ;

3° Au montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R. 612-1 du code de commerce.

Article D2325-10

Pour l'appréciation du seuil mentionné au 2° de l'article D. 2325-9, les ressources annuelles sont égales au total :

1° Du montant de la subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43 ;

2° Du montant des ressources mentionnées à l'article R. 2323-34, à l'exception des produits de cession d'immeubles pour les revenus mentionnés au 8° dudit article ;

3° Après déduction, le cas échéant, du montant versé au comité central d'entreprise ou au comité interentreprises en vertu de la convention prévue respectivement aux articles D. 2327-4-4 et R. 2323-28.

Article D2325-11

Le seuil de ressources annuelles permettant au comité d'entreprise de s'acquitter de ses obligations comptables selon les modalités définies à l'article L. 2325-46 est celui fixé à l'article D. 612-5 du code de commerce.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D2325-12

Pour l'appréciation du seuil mentionné à l'article D. 2325-11, les ressources annuelles sont égales au total :

1° Du montant de la subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43 ;

2° Du montant des ressources mentionnées à l'article R. 2323-34, à l'exception des produits de cession d'immeubles pour les revenus mentionnés au 8° dudit article ;

3° Après déduction des ressources mentionnées aux 4° et 7° de l'article R. 2323-34 et, le cas échéant, du montant versé au comité central d'entreprise ou au comité interentreprises en vertu de la convention prévue respectivement aux articles D. 2327-4-4 et R. 2323-28.

Article R2325-13

Les comptes annuels ou les documents mentionnés à l'article L. 2325-46 sont approuvés dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice.

Ce délai peut être prolongé à la demande du comité d'entreprise par ordonnance du président du tribunal de grande instance statuant sur requête.

Article D2325-14

I.-Pour les comités d'entreprise relevant de l'article L. 2325-45, le rapport mentionné à l'article L. 2325-50 permettant d'éclairer l'analyse des comptes comporte les informations relatives à :

1° L'organisation du comité : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du comité, nombre et nature des commissions du comité, organigramme des services du comité ;

2° L'utilisation de la subvention de fonctionnement :

a) Les activités d'expertise et les missions économiques : honoraires des experts rémunérés par le comité, rémunération des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation ;

b) Les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport et d'hébergement ;

c) Les dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise ;

d) Les autres frais de fonctionnement ;

e) Le montant éventuellement versé au comité central d'entreprise.

3° L'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles :

a) Le descriptif et lieu de réalisation de ces activités en distinguant, le cas échéant, celles gérées directement par le comité, celles à la gestion desquelles il participe, et celles dont il a délégué la

gestion ; dans ces deux derniers cas, sont précisés le montant délégué par le comité et le prestataire auquel il a été fait appel ;

b) Les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé ;

c) Les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires ;

4° La description et l'évaluation du patrimoine ;

5° Les engagements en cours et les transactions significatives.

II.-Pour les comités d'entreprise relevant du L. 2325-46, le rapport comporte les informations prévues aux 1°, 2° et c du 3° du I. Le rapport contient également :

1° L'état de synthèse simplifié de ses ressources et dépenses reprenant les informations figurant dans un modèle établi par l'Autorité des normes comptables ;

2° L'état de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements défini par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

3° Les informations relatives aux transactions significatives qu'il a effectuées.

Article R2325-15

Les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Chapitre VI : Délégation unique du personnel

Article R2326-1

Les dispositions relatives au nombre de délégués constituant la délégation unique du personnel sont prévues par l'article R. 2314-3.

Chapitre VII : Comité central d'entreprise et comités d'établissements

Section 1 : Composition et fonctionnement du comité central d'entreprise

Article D2327-1

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre des membres du comité central d'entreprise ne peut dépasser vingt titulaires et vingt suppléants.

Article D2327-2

Dans les limites fixées à l'article D. 2327-1, chaque établissement peut être représenté au comité central d'entreprise soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

Article R2327-3

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise est compétent pour la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2327-7.

Article R2327-4

Le secrétaire et le trésorier du comité central d'entreprise sont désignés parmi ses membres titulaires.

Article D2327-4-1

Pour l'appréciation des seuils mentionnés à l'article L. 2325-34-1 et à la section 10 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du présent code, les ressources au titre d'une année considérée du comité central d'entreprise sont égales à la somme des ressources versées par les comités d'établissement et des ressources que ce comité reçoit en propre.

Article D2327-4-2

Les documents mentionnés aux articles L. 2325-51 et L. 2325-52 sont communiqués au comité central d'entreprise 8 jours au moins avant la séance.

Article D2327-4-3

Sont pris en charge par le comité central d'entreprise sur les sommes versées par les comités d'établissement au titre de son fonctionnement :

1° le coût de la certification des comptes annuels ;

2° le coût de la mission de présentation des comptes par l'expert.

Article D2327-4-4

La convention entre le comité d'établissement et le comité central d'entreprise mentionnée au quatrième alinéa de l'article L. 2327-16 comporte notamment :

1° La description de l'activité ou des activités dont la gestion est transférée au comité central d'entreprise ;

2° Le financement du transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;

3° Le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du comité central d'entreprise pour chaque année d'exécution de la convention ;

4° Les modalités de financement de ce transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;

5° Les modalités d'accès à l'activité ou aux activités transférées par les salariés des établissements concernés ;

6° La durée de la convention et sa date d'entrée en vigueur ;

7° Les modalités de révision et de dénonciation de la convention.

Section 2 : Recours et contestations

Article R2327-5

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une décision prise sur le fondement de l'article L. 2327-7 vaut décision de rejet.

Article R2327-6

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux prévues à l'article L. 2327-8 sont de la compétence du juge d'instance qui statue en dernier ressort.
Les dispositions des articles R. 2324-24 et R. 2324-25 sont applicables à ces contestations.

Chapitre VIII : Dispositions pénales

TITRE III : COMITÉ DE GROUPE

Chapitre Ier : Mise en place

Article R2331-1

La demande d'inclusion dans un groupe, mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2331-2, est transmise par le chef de l'entreprise intéressée au chef de l'entreprise dominante. Cette demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La notification de la décision du chef de l'entreprise dominante est adressée dans la même forme.

Article R2331-2

Le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives de l'entreprise dominante ou d'une entreprise du groupe peuvent saisir le tribunal de grande instance du siège de l'entreprise dominante pour les litiges relatifs :
1° A la constitution et à la composition du comité de groupe ;
2° A l'inclusion dans le comité de groupe.

Article R2331-3

Les organisations syndicales représentatives peuvent saisir le tribunal d'instance du siège de l'entreprise dominante pour les litiges relatifs à la désignation des représentants du personnel au comité de groupe.
Le tribunal statue dans les conditions prévues à l'article R. 2324-24 et R. 2324-25.

Article R2331-4

La saisine du tribunal de grande instance en application du II de l'article L. 2331-1 est, à peine d'irrecevabilité, accomplie dans les trois mois suivant la notification prévue à l'article R. 2331-1.
A défaut de notification, la saisine est accomplie à l'expiration du délai de trois mois prévu au premier alinéa de l'article L. 2331-2.
Lorsque le tribunal recourt à une mesure d'instruction exécutée par un technicien, la provision à valoir sur la rémunération de ce technicien est avancée par la société dominante.

Chapitre II : Composition, élection et mandat

Article R2332-1

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le ressort duquel se trouve le siège de la société dominante répartit dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2333-4 les sièges au comité de groupe.
Il peut désigner conformément à l'article L. 2333-6 le remplaçant d'un représentant du personnel qui cesse ses fonctions au sein du comité.
Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre, saisi d'un recours hiérarchique contre ces décisions, vaut décision de rejet.

Article D2332-2

La représentation du personnel au comité de groupe, prévue à l'article L. 2333-1, comprend trente membres au plus.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque moins de quinze entreprises du groupe sont dotées d'un comité d'entreprise, le nombre de membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

Chapitre III : Fonctionnement

Article R2333-1

Le secrétaire du comité de groupe est désigné à la majorité des voix parmi ses membres.

Chapitre IV : Dispositions pénales

TITRE IV : COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE

Chapitre Ier : Champ d'application et mise en place

Chapitre II : Comité ou procédure d'information et de consultation institué par accord

Chapitre III : Comité institué en l'absence d'accord

Article R2343-1

Le secrétaire du comité d'entreprise européen est désigné à la majorité des voix parmi ses membres. Les membres du bureau sont élus parmi les membres du comité.

Chapitre IV : Dispositions communes au groupe spécial de négociation et au comité institué en l'absence d'accord

Section 1 : Répartition des sièges

Article R2344-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord pour chacun des Etats mentionnés à l'article L. 2341-1 est fixé selon les règles suivantes :

1° Jusqu'à 10 % de l'effectif total : 1 siège ;

2° De plus de 10 % à 20 % de l'effectif total : 2 sièges ;

3° De plus de 20 % à 30 % de l'effectif total : 3 sièges ;

4° De plus de 30 % à 40 % de l'effectif total : 4 sièges ;

5° De plus de 40 % à 50 % de l'effectif total : 5 sièges ;

6° De plus de 50 % à 60 % de l'effectif total : 6 sièges ;

7° De plus de 60 % à 70 % de l'effectif total : 7 sièges ;

8° De plus de 70 % à 80 % de l'effectif total : 8 sièges ;

9° De plus de 80 % à 90 % de l'effectif total : 9 sièges ;

10° Plus de 90 % de l'effectif total : 10 sièges.

Section 2 : Désignation, élection et statut des membres

Article R2344-3

Les contestations relatives à la désignation des membres du groupe spécial de négociation et des représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont de la compétence du tribunal d'instance du siège de l'entreprise ou de la filiale française dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Chapitre V : Suppression du comité

Article R2345-1

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut autoriser la suppression du comité d'entreprise européen dans les conditions énoncées

à l'article L. 2345-1.

Chapitre VI : Dispositions pénales

TITRE V : IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE ET COMITÉ DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article D2351-1

Lorsque les dirigeants des sociétés participant à la constitution de cette société européenne décident que son siège est établi sur le territoire français, le projet de constitution de cette société précise que le groupe spécial de négociation est constitué au lieu de ce siège.

Chapitre II : Implication des salariés dans la société européenne par accord du groupe spécial de négociation

Section unique : Groupe spécial de négociation

Sous-section 1 : Mise en place et objet

Article D2352-1

Dans le délai d'un mois à compter de la publication du projet de constitution d'une société européenne, les dirigeants des sociétés participantes portent à la connaissance de leurs organisations syndicales, de celle de leurs filiales et établissements qui disposent de représentants ou d'élus au sens du premier alinéa de l'article L. 2352-5 :

1° L'identité des sociétés, filiales et établissements ;

2° Le lieu de leur implantation ;

3° Leur statut juridique ;

4° La nature de leurs activités.

Article D2352-2

Les dirigeants des sociétés participantes indiquent à leurs organisations syndicales, à leurs filiales et

à leurs établissements disposant de représentants ou d'élus :
1° Le nombre de leurs salariés, à la date de la publication du projet de constitution, en France collège par collège et dans les autres Etats membres ;
2° Les formes de participation existant au sens de l'article L. 2351-6 ;
3° Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation revenant à chaque Etat membre, calculé conformément aux dispositions de l'article L. 2352-3.

Article D2352-3

En cas de constitution de la société européenne par voie de fusion et dans les hypothèses mentionnées à l'article L. 2352-4, les dirigeants fixent le nombre des sièges supplémentaires et indiquent ceux alloués aux sociétés ayant leur siège en France.

Article D2352-4

A défaut de représentants ou d'élus dans l'entreprise, les renseignements mentionnés aux articles D. 2352-1 et D. 2352-2 sont communiqués directement, par tout moyen, aux salariés des sociétés, filiales et établissements intéressés.

Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres

Article R2352-5

En application du premier alinéa de l'article L. 2352-3, le nombre de sièges par Etat membre au sein du groupe spécial de négociation est égal à :
1° Jusqu'à 10 % de l'effectif total : 1 siège ;
2° De plus de 10 % à 20 % de l'effectif total : 2 sièges ;
3° De plus de 20 % à 30 % de l'effectif total : 3 sièges ;
4° De plus de 30 % à 40 % de l'effectif total : 4 sièges ;
5° De plus de 40 % à 50 % de l'effectif total : 5 sièges ;
6° De plus de 50 % à 60 % de l'effectif total : 6 sièges ;
7° De plus de 60 % à 70 % de l'effectif total : 7 sièges ;
8° De plus de 70 % à 80 % de l'effectif total : 8 sièges ;
9° De plus de 80 % à 90 % de l'effectif total : 9 sièges ;
10° De plus de 90 % de l'effectif total : 10 sièges.

Article D2352-6

Lorsqu'il existe des représentants ou des élus dans toutes les sociétés, filiales et établissements, les organisations syndicales désignent les membres du groupe spécial de négociation conformément aux modalités fixées aux articles D. 2352-8 et D. 2352-9.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D2352-7

L'organisation syndicale notifie à l'employeur la désignation des membres du groupe spécial de négociation par lettre recommandée avec avis de réception.

Article D2352-8

Pour procéder à la répartition des sièges du groupe spécial de négociation entre les collèges conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2352-5, l'effectif à prendre en compte est la somme des effectifs des salariés appartenant aux collèges des sociétés, filiales et établissements.

Il est déterminé un quotient égal à l'effectif calculé au premier alinéa divisé par le nombre de sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation.

Il est attribué à chaque collège autant de sièges que le total de ses effectifs dans chaque société, filiale ou établissement contient de fois le quotient.

Le ou les sièges non attribués par application des dispositions du troisième alinéa sont attribués au plus fort reste. En cas d'égalité de restes, le siège revient au collège qui représente le plus grand nombre de salariés.

Article D2352-9

Pour procéder à la répartition des sièges alloués à chaque collège entre les organisations syndicales, il est calculé un quotient égal au nombre total d'élus de ce collège dans les comités d'entreprise ou d'établissement des sociétés, filiales et établissements, divisé par le nombre de sièges attribués à ce collège.

Il est attribué à chaque organisation syndicale, par collège, autant de sièges que son nombre d'élus dans ce collège contient de fois le quotient.

Le ou les sièges non attribués par application des dispositions du deuxième alinéa sont attribués au plus fort reste. En cas d'égalité de restes, le siège revient à l'organisation syndicale qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages cumulés lors du premier tour des élections ayant conduit à la désignation de ses élus.

Article D2352-10

Lorsque seules certaines sociétés, filiales et établissements ont un représentant ou un élu, les membres du groupe spécial de négociation sont :

1° Soit désignés selon les modalités définies aux articles D. 2352-6 et suivants ;

2° Soit élus conformément aux dispositions de l'article D. 2352-11.

Les nombres respectifs des membres désignés et des membres élus pour pourvoir les sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation sont déterminés en fonction de la part des effectifs cumulés des sociétés, filiales et établissements ayant ou non un représentant ou un élu dans l'ensemble des effectifs des sociétés, filiales et établissements implantés en France. Cette détermination se fait selon le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D2352-11

Lorsqu'aucune des sociétés, filiales et établissements n'a de représentant ou d'élu, les membres du groupe spécial de négociation sont élus directement par les salariés.
L'élection a lieu collège par collège. Elle est commune à l'ensemble des sociétés, filiales et établissements.
La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition des salariés dans les collèges électoraux sont accomplies sur la base de leurs effectifs cumulés dans les sociétés, filiales et établissements.
Les listes de candidats comportent autant de noms que de sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation.
Le vote peut se dérouler séparément dans les locaux de chaque société, filiale ou établissement. Le dépouillement ne peut commencer avant la clôture du dernier scrutin.
Les sièges sont attribués à chaque liste conformément aux dispositions des articles R. 2324-18 et suivants.

Article D2352-12

Lorsqu'un siège supplémentaire est attribué à une société participante en application de l'article L. 2352-4, ce siège est attribué :
1 S'il existe un comité d'entreprise, à l'organisation syndicale qui compte le plus de représentants au sein de ce comité. En cas d'égalité, le siège est attribué à celle ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages au premier tour de scrutin de l'élection des membres de ce comité ;
2 En l'absence de comité d'entreprise, à un représentant élu directement à cet effet par les salariés de la société.
L'élection a lieu au scrutin uninominal à un tour.

Article D2352-13

Les désignations des membres du groupe spécial de négociation sont notifiées aux dirigeants de la société, filiale ou établissement au sein duquel travaillent les représentants des salariés ou, le cas échéant, à l'organe de direction mandaté à cet effet.
Les dirigeants des sociétés, filiales et établissements transmettent aux dirigeants des sociétés participantes le nom des personnes ainsi désignées et celui des personnes élues en application des dispositions des articles D. 2352-10 à D. 2352-12.
Ils font connaître ces informations à leurs salariés, par affichage ou par tout autre moyen, ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Sous-section 3 : Fonctionnement

Article D2352-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dirigeants des sociétés participantes convoquent les membres du groupe spécial de négociation à une première réunion. La convocation fixe la date de la réunion. Elle est faite par lettre recommandée avec avis de réception.
Le délai de six mois mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 2352-9 court à compter de la date de cette première réunion.

Article D2352-15

Les membres du groupe spécial de négociation sont tenus informés :
1 Du mode de constitution de la société européenne et des effets de celui-ci pour les sociétés participantes ainsi que pour leurs filiales et établissements ;
2 Des modalités d'information, de consultation et de participation instituées au sein de ces sociétés, filiales et établissements, que le lieu de leur implantation soit situé en France ou dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen ;
3 Des modalités de transfert des droits et obligations des sociétés participantes en matière de conditions d'emploi résultant de la législation et des relations collectives et individuelles de travail.

Article D2352-16

Pour le calcul des majorités de salariés mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2352-13, chaque membre occupant un siège au sein du groupe spécial de négociation alloué à un Etat membre représente un nombre de salariés égal au nombre total des salariés employés dans les sociétés participantes, les filiales et les établissements situés dans cet Etat membre, divisé par le nombre de sièges attribués à cet Etat membre, arrondi à l'entier inférieur.
Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article L. 2352-4, le titulaire de chaque siège supplémentaire représente un nombre de salariés égal à l'effectif de la société à laquelle a été attribué ce siège. Le nombre total des salariés calculé, pour l'Etat membre dans lequel est située cette société, conformément au premier alinéa, est alors réduit à concurrence de cet effectif.

Article R2352-17

Les éléments fournis, en application du quatrième alinéa de l'article L. 229-3 du code de commerce, par la société, la filiale ou l'établissement concernés par la fusion pour attester que les modalités relatives à l'implication des salariés ont été fixées conformément aux dispositions des articles L. 2351-1, à L. 2352-13, L. 2352-16 à L. 2353-25, L. 2353-27 à L. 2353-32 et L. 2354-1, sont transmis à l'inspecteur du travail.

Sous-section 4 : Contestations

Article R2352-18

Le tribunal d'instance compétent pour statuer sur la contestation de la désignation et de l'élection des membres du groupe spécial de négociation est celui dans le ressort duquel est situé le siège, selon le cas, de la société européenne, de la société, de la filiale ou de l'établissement concernés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La contestation est formée, instruite et jugée selon les modalités prévues aux articles R. 2324-24 et R. 2324-25.
Toutefois, la contestation est formée :
1° Dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la désignation à l'employeur ;
2° Par les salariés, dans un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle la désignation à l'employeur ou l'élection est portée à leur connaissance.

Article R2352-19

Les litiges auxquels donne lieu l'application des dispositions de la présente section, autres que ceux mentionnés à l'article R. 2352-18, sont portés devant le président du tribunal de grande instance du domicile du défendeur. Il statue en la forme des référés.

Chapitre III : Comité de la société européenne et participation des salariés en l'absence d'accord

Section unique : Comité de la société européenne

Sous-section 1 : Mise en place

Article D2353-1

Dans les hypothèses prévues à l'article L. 2353-2, est joint à la demande d'immatriculation de la société européenne :
1° L'accord portant sur la mise en place du comité de la société européenne et d'un système de participation des salariés prévu à l'article L. 2353-2 ;
2° A défaut de l'accord mentionné au 1°, l'engagement écrit des dirigeants des sociétés participantes de faire application des dispositions des articles L. 2351-2, L. 2351-7, L. 2352-14, L. 2352-15, L. 2353-1, L. 2353-3 à L. 2353-32, L. 2354-1.

Article D2353-2

Les membres du comité de la société européenne sont :
1° Soit désignés selon les modalités définies aux articles D. 2352-6 et suivants ;
2° Soit élus conformément aux dispositions de l'article D. 2352-11 lorsque les conditions prévues à l'article L. 2352-6 sont réunies.

Article R2353-3

Les contestations relatives à la désignation des représentants des salariés et à l'élection des membres

du comité de la société européenne dont le siège se situe en France, ainsi que des salariés des sociétés participantes, des établissements ou filiales implantés en France, sont de la compétence du tribunal d'instance du siège de la société européenne, de la société participante ou de la filiale ou de l'établissement intéressé.
Ces contestations sont formées, instruites et jugées selon les modalités prévues aux articles R. 2324-24 et R. 2324-25.
Le recours est formé dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la désignation à l'employeur.

Sous-section 2 : Fonctionnement

Article R2353-4

Le secrétaire du comité de la société européenne est désigné parmi ses membres.
Le bureau est élu parmi ses membres.

Article R2353-5

Les éléments fournis, en application du quatrième alinéa de l'article L. 229-3 du code de commerce, par la société, la filiale ou l'établissement concernés par la fusion pour attester que les modalités relatives à l'implication des salariés ont été fixées conformément aux dispositions des articles L. 2351-1, à L. 2352-13, L. 2352-16 à L. 2353-25, L. 2353-27 à L. 2353-32 et L. 2354-1, sont transmis à l'inspecteur du travail.

Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société européenne

Article R2354-1

Le président du tribunal de grande instance du lieu du siège de la société européenne statue en la forme des référés sur toutes les contestations relatives à l'application de l'article L. 2354-4.
Il ordonne la constitution d'un groupe spécial de négociation si la composition du comité de la société européenne ou les modalités d'implication des salariés ne correspondent plus à l'effectif ou à la structure de la société.

Chapitre V : Dispositions pénales

TITRE VI : IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EUROPÉENNE ET COMITÉ DE LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EUROPÉENNE

Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article D2361-1

Lorsque les dirigeants des personnes morales ou les personnes physiques participant à la constitution d'une société coopérative européenne décident que son siège est établi sur le territoire français, le projet de constitution de cette société précise que le groupe spécial de négociation est constitué au lieu de ce siège.

Chapitre II : Implication des salariés dans la société coopérative européenne par accord du groupe spécial de négociation.

Section unique : Groupe spécial de négociation.

Sous-section 1 : Mise en place et objet.

Article D2362-1

Dans le délai d'un mois à compter de la publication du projet de constitution d'une société coopérative européenne, les dirigeants des personnes morales ou les personnes physiques participant à la création d'une société coopérative européenne portent à la connaissance de leurs organisations syndicales, de celle de leurs filiales et établissements qui disposent de représentants ou d'élus au sens du premier alinéa de l'article L. 2362-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-5 :

1° L'identité des personnes morales ou des personnes physiques, filiales et établissements ;

2° Le lieu de leur implantation ;

3° Leur statut juridique ;

4° La nature de leurs activités.

Article D2362-2

Les dirigeants des personnes morales ou les personnes physiques indiquent à leurs organisations syndicales, à leurs filiales et à leurs établissements disposant de représentants ou d'élus :

1° Le nombre de leurs salariés à la date de la publication du projet de constitution, en France collège par collège et dans les autres Etats membres ;

2° Lorsque la société coopérative européenne n'est pas composée exclusivement de personnes physiques, les formes de participation existant au sens de l'article L. 2361-4 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2351-6 ;

3° Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation revenant à chaque Etat membre, calculé conformément aux dispositions de l'article L. 2362-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-3.

Article D2362-3

En cas de constitution de la société coopérative européenne par voie de fusion et dans les hypothèses mentionnées à l'article L. 2362-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-4, les dirigeants des personnes morales fixent le nombre des sièges supplémentaires et indiquent ceux alloués aux sociétés ayant leur siège en France.

Article D2362-4

Lorsque les salariés des personnes morales ou personnes physiques, filiales et établissements intéressés sont dépourvus de toute forme de représentation, les renseignements mentionnés aux articles D. 2362-1 et D. 2362-2 leur sont directement communiqués par tout moyen.

Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres.

Article R2362-5

En application du premier alinéa de l'article L. 2362-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-3, le nombre de sièges par Etat membre au sein du groupe spécial de négociation est égal à :

1° Jusqu'à 10 % de l'effectif total : 1 siège ;

2° De plus de 10 % à 20 % de l'effectif total : 2 sièges ;

3° De plus de 20 % à 30 % de l'effectif total : 3 sièges ;

4° De plus de 30 % à 40 % de l'effectif total : 4 sièges ;

5° De plus de 40 % à 50 % de l'effectif total : 5 sièges ;

6° De plus de 50 % à 60 % de l'effectif total : 6 sièges ;

7° De plus de 60 % à 70 % de l'effectif total : 7 sièges ;

8° De plus de 70 % à 80 % de l'effectif total : 8 sièges ;

9° De plus de 80 % à 90 % de l'effectif total : 9 sièges ;

10° De plus de 90 % de l'effectif total : 10 sièges.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D2362-6

Lorsqu'il existe des représentants ou des élus pour toutes les personnes morales ou personnes physiques, filiales et établissements, les organisations syndicales désignent les membres du groupe spécial de négociation conformément aux modalités fixées aux articles D. 2362-8 et D. 2362-9.

Article D2362-7

L'organisation syndicale notifie à l'employeur la désignation des membres du groupe spécial de négociation par lettre recommandée avec avis de réception.

Article D2362-8

Pour procéder à la répartition des sièges du groupe spécial de négociation entre les collèges conformément à l'article L. 2362-3 en ce qu'il renvoie aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2352-5, l'effectif à prendre en compte est la somme des effectifs des salariés appartenant aux collèges des personnes morales et des salariés assimilés des personnes physiques, filiales et établissements.

Il est déterminé un quotient égal à l'effectif calculé au premier alinéa divisé par le nombre de sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation.

Il est attribué à chaque collège autant de sièges que le total de ses effectifs de chaque personne morale ou personne physique, filiale ou établissement contient de fois le quotient.

Le ou les sièges non attribués par application des dispositions du troisième alinéa sont attribués au plus fort reste. En cas d'égalité de restes, le siège revient au collège qui représente le plus grand nombre de salariés.

Article D2362-9

Pour procéder à la répartition des sièges alloués à chaque collège entre les organisations syndicales, il est calculé un quotient égal au nombre total d'élus de ce collège dans les comités d'entreprise ou d'établissement des sociétés, filiales et établissements, divisé par le nombre de sièges attribués à ce collège.

Il est attribué à chaque organisation syndicale, par collège, autant de sièges que son nombre d'élus dans ce collège contient de fois le quotient.

Le ou les sièges non attribués par application des dispositions du deuxième alinéa sont attribués au plus fort reste. En cas d'égalité de restes, le siège revient à l'organisation syndicale qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages cumulés lors du premier tour des élections ayant conduit à la désignation de ses élus.

Article D2362-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque seules certaines personnes morales ou personnes physiques, filiales et établissements ont un représentant ou un élu, les membres du groupe spécial de négociation sont :

1° Soit désignés selon les modalités définies aux articles D. 2362-6 et suivants ;

2° Soit élus conformément aux dispositions de l'article D. 2362-11.

Les nombres respectifs des membres désignés et des membres élus pour pourvoir les sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation sont déterminés en fonction de la part des effectifs cumulés des personnes morales et personnes physiques, filiales et établissements ayant ou non un représentant ou un élu dans l'ensemble des effectifs des personnes morales ou personnes physiques, filiales et établissements implantés en France. Cette détermination se fait selon le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Article D2362-11

Lorsque aucune des personnes morales ou personnes physiques, filiales et établissements n'a de représentant ou d'élu, les membres du groupe spécial de négociation sont élus directement par les salariés.

L'élection a lieu collège par collège. Elle est commune à l'ensemble des personnes morales ou personnes physiques, filiales et établissements.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition des salariés dans les collèges électoraux sont accomplies sur la base de leurs effectifs cumulés des personnes morales ou personnes physiques, filiales et établissements.

Les listes de candidats comportent autant de noms que de sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation.

Le vote peut se dérouler séparément dans les locaux de chaque personne morale ou personne physique, filiale ou établissement. Le dépouillement ne peut commencer avant la clôture du dernier scrutin.

Les sièges sont attribués à chaque liste conformément aux dispositions des articles R. 2324-18 et suivants.

Article D2362-12

Lorsqu'un siège supplémentaire est attribué à une personne morale ou personne physique en application de l'article L. 2362-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-4, ce siège est attribué :

1° S'il existe un comité d'entreprise, à l'organisation syndicale qui compte le plus de représentants au sein de ce comité. En cas d'égalité, le siège est attribué à celle ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages au premier tour de scrutin de l'élection des membres de ce comité ;

2° En l'absence de comité d'entreprise, à un représentant élu directement à cet effet par les salariés de la personne morale ou personne physique.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'élection a lieu au scrutin uninominal à un tour.

Article D2362-13

Les désignations des membres du groupe spécial de négociation sont notifiées à la personne morale ou la personne physique, filiale ou établissement au sein duquel travaillent les représentants des salariés ou, le cas échéant, à l'organe de direction mandaté à cet effet.

Les dirigeants des personnes morales ou les personnes physiques, filiales et établissements transmettent aux dirigeants des personnes morales ou personnes physiques participantes le nom des personnes ainsi désignées et celui des personnes élues en application des dispositions des articles D. 2362-10 à D. 2362-12.

Ils font connaître ces informations à leurs salariés, par affichage ou par tout autre moyen, ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Sous-section 3 : Fonctionnement.

Article D2362-14

Les dirigeants des personnes morales ou les personnes physiques participant à la création de la société coopérative européenne convoquent les membres du groupe spécial de négociation à une première réunion. La convocation fixe la date de la réunion. Elle est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Le délai de six mois mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 2362-4 court à compter de la date de cette première réunion.

Article D2362-15

Les membres du groupe spécial de négociation sont tenus informés :

1° Du mode de constitution de la société coopérative européenne et des effets de celui-ci pour les personnes morales et personnes physiques participantes ainsi que pour leurs filiales et établissements ;

2° Des modalités d'information, de consultation et de participation instituées au sein de ces personnes morales ou personnes physiques, filiales et établissements, que le lieu de leur implantation soit situé en France ou dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen ;

3° Des modalités de transfert des droits et obligations des personnes morales ou des personnes physiques participantes en matière de conditions d'emploi résultant de la législation et des relations collectives et individuelles de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D2362-16

Pour le calcul des majorités de salariés mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2362-7, chaque membre occupant un siège au sein du groupe spécial de négociation alloué à un Etat membre représente un nombre de salariés égal au nombre total des salariés employés dans les personnes morales participantes, les filiales et les établissements situés dans cet Etat membre, divisé par le nombre de sièges attribués à cet Etat membre, arrondi à l'entier inférieur.

Lorsqu'il est fait application de l'article L. 2362-3 en ce qu'il renvoie aux dispositions de l'article L. 2352-4, le titulaire de chaque siège supplémentaire représente un nombre de salariés égal à l'effectif de la société à laquelle a été attribué ce siège. Le nombre total des salariés calculé, pour l'Etat membre dans lequel est située cette société, conformément au premier alinéa, est alors réduit à concurrence de cet effectif.

Article R2362-17

Les éléments fournis, en application du quatrième alinéa de l'article L. 229-3 du code de commerce, par la société, la filiale ou l'établissement concernés par la fusion pour attester que les modalités relatives à l'implication des salariés ont été fixées conformément aux dispositions des articles L. 2361-1 à L. 2362-8, L. 2362-10 à L. 2363-6, L. 2363-8 à L. 2363-11 et L. 2364-1, sont transmis à l'inspecteur du travail.

Sous-section 4 : Contestations.

Article R2362-18

Le tribunal d'instance compétent pour statuer sur la contestation de la désignation et de l'élection des membres du groupe spécial de négociation est celui dans le ressort duquel est situé soit le siège, selon le cas, de la société coopérative européenne, de la personne morale, de la filiale ou de l'établissement concerné, soit le domicile de la personne physique participant à la constitution de la société coopérative européenne.

La contestation est formée, instruite et jugée selon les modalités prévues aux articles R. 2324-24 et R. 2324-25.

Toutefois, la contestation est formée :

1° Dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la désignation à l'employeur ;

2° Par les salariés, dans un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle la désignation à l'employeur ou l'élection est portée à leur connaissance.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2362-19

Les litiges auxquels donne lieu l'application des dispositions de la présente section, autres que ceux mentionnés à l'article R. 2362-18, sont portés devant le président du tribunal de grande instance du domicile du défendeur. Il statue en la forme des référés.

Chapitre III : Comité de la société coopérative européenne et participation des salariés en l'absence d'accord.

Section unique : Comité de la société coopérative européenne.

Sous-section 1 : Mise en place.

Article D2363-1

Dans les hypothèses prévues à l'article L. 2363-2, est joint à la demande d'immatriculation de la société coopérative européenne :

1° L'accord portant sur la mise en place du comité de la société coopérative européenne et, lorsque la société coopérative européenne n'est pas composée exclusivement de personnes physiques, d'un système de participation des salariés prévu à l'article L. 2363-2 ;

2° A défaut de l'accord mentionné au 1°, l'engagement écrit des dirigeants des personnes morales ou des personnes physiques participantes de faire application des dispositions des articles L. 2361-2, L. 2361-5, L. 2362-9, L. 2363-1, L. 2363-3 à L. 2363-11, L. 2364-1.

Article D2363-2

Les membres du comité de la société coopérative européenne sont :

1° Soit désignés selon les modalités définies aux articles D. 2362-6 et suivants ;

2° Soit élus conformément aux dispositions de l'article D. 2362-11 lorsque les conditions prévues à l'article L. 2362-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-6 sont réunies.

Article R2363-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les contestations relatives à la désignation des représentants des salariés et à l'élection des membres du comité de la société coopérative européenne dont le siège se situe en France, ainsi qu'à la désignation des représentants des salariés des personnes participantes, des établissements ou filiales implantés en France, sont de la compétence du tribunal d'instance soit du siège, selon le cas, de la société coopérative européenne, de la personne morale, de la filiale ou de l'établissement concerné, soit du domicile de la personne physique participant à la constitution de la société coopérative européenne.

Ces contestations sont formées, instruites et jugées selon les modalités prévues aux articles R. 2324-24 et R. 2324-25.

Le recours est formé dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la désignation à l'employeur.

Sous-section 2 : Fonctionnement.

Article R2363-4

Le secrétaire du comité de la société coopérative européenne est désigné parmi ses membres.

Le bureau est élu parmi ses membres.

Article R2363-5

Les éléments fournis, en application du quatrième alinéa de l'article L. 229-3 du code de commerce, par les dirigeants de la société, la filiale ou l'établissement concernés par la fusion pour attester que les modalités relatives à l'implication des salariés ont été fixées conformément aux dispositions des articles L. 2361-1 à L. 2362-8, L. 2362-10 à L. 2363-6, L. 2363-8 à L. 2363-11 et L. 2364-1, sont transmis à l'inspecteur du travail.

Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société coopérative européenne.

Article R2364-1

Le président du tribunal de grande instance du lieu du siège de la société coopérative européenne statue en la forme des référés sur toutes les contestations relatives à l'application de l'article L. 2364-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2354-4.

Il ordonne la constitution d'un groupe spécial de négociation si la composition du comité de la

société coopérative européenne ou les modalités d'implication des salariés ne correspondent plus à l'effectif ou à la structure de la société.

Chapitre V : Dispositions pénales.

TITRE VII : PARTICIPATION DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ISSUES DE FUSIONS TRANSFRONTALIÈRES

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article D2371-1

Lorsque les dirigeants des sociétés participant à la constitution d'une société issue de la fusion transfrontalière décident que son siège est établi sur le territoire français, le projet de constitution de cette société précise que le groupe spécial de négociation prévu à l'article L. 2372-1 est constitué au lieu de ce siège.

Chapitre II : Participation des salariés dans la société issue d'une fusion transfrontalière par accord du groupe spécial de négociation

Section unique : Groupe spécial de négociation

Sous-section 1 : Mise en place et objet

Article D2372-1

Dans le délai d'un mois à compter de la publication du projet de constitution d'une société issue de la fusion transfrontalière, les dirigeants des sociétés participantes portent à la connaissance de leurs organisations syndicales et à celle de leurs filiales et établissements qui disposent de représentants ou d'élus au sens de l'article L. 2352-5 :

1° L'identité des sociétés, filiales et établissements ;

2° Le lieu de leur implantation ;

3° Leur statut juridique ;

4° La nature de leurs activités.

Article D2372-2

Les dirigeants des sociétés participantes indiquent à leurs organisations syndicales, à leurs filiales et à leurs établissements disposant de représentants ou d'élus :

1° Le nombre de leurs salariés à la date de la publication du projet de fusion, en France collège par collège et dans les autres Etats membres ;

2° Les formes de participation existant au sens de l'article L. 2371-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2351-6 ;

3° Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation revenant à chaque Etat membre, calculé conformément aux dispositions de l'article L. 2372-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-3.

Article D2372-3

Dans les hypothèses mentionnées à l'article L. 2352-4, les dirigeants fixent le nombre des sièges supplémentaires et indiquent ceux alloués aux sociétés ayant leur siège en France.

Article D2372-4

Lorsque les sociétés, filiales et établissements intéressés sont dépourvus de toute forme de représentation, les renseignements mentionnés aux articles D. 2372-1 et D. 2372-2 sont directement communiqués, par tout moyen, à leurs salariés.

Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres

Article R2372-5

En application de l'article L. 2372-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-3, le nombre de sièges par Etat membre au sein du groupe spécial de négociation est égal à :

1° Jusqu'à 10 % de l'effectif total : 1 siège ;

2° De plus de 10 % à 20 % de l'effectif total : 2 sièges ;

3° De plus de 20 % à 30 % de l'effectif total : 3 sièges ;

4° De plus de 30 % à 40 % de l'effectif total : 4 sièges ;

5° De plus de 40 % à 50 % de l'effectif total : 5 sièges ;

6° De plus de 50 % à 60 % de l'effectif total : 6 sièges ;

7° De plus de 60 % à 70 % de l'effectif total : 7 sièges ;

8° De plus de 70 % à 80 % de l'effectif total : 8 sièges ;

9° De plus de 80 % à 90 % de l'effectif total : 9 sièges ;

10° De plus de 90 % de l'effectif total : 10 sièges.

Article D2372-6

Lorsqu'il existe des représentants ou des élus dans toutes les sociétés, filiales et établissements, les organisations syndicales désignent les membres du groupe spécial de négociation conformément aux modalités fixées aux articles D. 2372-8 et D. 2372-9.

Article D2372-7

L'organisation syndicale notifie à l'employeur la désignation des membres du groupe spécial de négociation par lettre recommandée avec avis de réception.

Article D2372-8

Pour procéder à la répartition des sièges du groupe spécial de négociation entre les collèges conformément à l'article L. 2372-3 en ce qu'il renvoie aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2352-5, l'effectif à prendre en compte est la somme des effectifs des salariés appartenant aux collèges des sociétés, filiales et établissements.

Il est déterminé un quotient égal à l'effectif calculé au premier alinéa divisé par le nombre de sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation.

Il est attribué à chaque collège autant de sièges que le total de ses effectifs dans chaque société, filiale ou établissement contient de fois le quotient.

Le ou les sièges non attribués par application des dispositions du troisième alinéa sont attribués au plus fort reste. En cas d'égalité de restes, le siège revient au collège qui représente le plus grand nombre de salariés.

Article D2372-9

Pour procéder à la répartition des sièges alloués à chaque collège entre les organisations syndicales, il est calculé un quotient égal au nombre total d'élus de ce collège dans les comités d'entreprise ou d'établissement des sociétés, filiales et établissements, divisé par le nombre de sièges attribués à ce collège.

Il est attribué à chaque organisation syndicale, par collège, autant de sièges que son nombre d'élus dans ce collège contient de fois le quotient.

Le ou les sièges non attribués par application des dispositions du deuxième alinéa sont attribués au plus fort reste. En cas d'égalité de restes, le siège revient à l'organisation syndicale qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages cumulés lors du premier tour des élections ayant conduit à la désignation de ses élus.

Article D2372-10

Lorsque seuls certains sociétés, filiales et établissements ont un représentant ou un élu, les membres du groupe spécial de négociation sont :

1° Soit désignés selon les modalités définies aux articles D. 2372-6 à D. 2372-9 ;

2° Soit élus conformément aux dispositions de l'article D. 2372-11.

Les nombres respectifs des membres désignés et des membres élus pour pourvoir les sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation sont déterminés en fonction de la part des effectifs cumulés des sociétés, filiales et établissements ayant ou non un représentant ou un élu dans l'ensemble des effectifs des sociétés, filiales et établissements implantés en France. Cette détermination se fait selon le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Article D2372-11

Lorsque aucune des sociétés et filiales et aucun des établissements n'a de représentant ou d'élu, les membres du groupe spécial de négociation sont élus directement par les salariés.

L'élection a lieu collège par collège. Elle est commune à l'ensemble des sociétés, filiales et établissements.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition des salariés dans les collèges électoraux sont accomplies sur la base de leurs effectifs cumulés dans les sociétés, filiales et établissements.

Les listes de candidats comportent autant de noms que de sièges revenant à la France au sein du groupe spécial de négociation.

Le vote peut se dérouler séparément dans les locaux de chaque société, filiale ou établissement. Le dépouillement ne peut commencer avant la clôture du dernier scrutin.

Les sièges sont attribués à chaque liste conformément aux dispositions des articles R. 2324-18 et suivants.

Article D2372-12

Lorsqu'un siège supplémentaire est attribué à une société participante en application de l'article L. 2372-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-4, ce siège est attribué :

1° S'il existe un comité d'entreprise, à l'organisation syndicale qui compte le plus de représentants au sein de ce comité. En cas d'égalité, le siège est attribué à celle ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages au premier tour de scrutin de l'élection des membres de ce comité ;

2° En l'absence de comité d'entreprise, à un représentant élu directement à cet effet par les salariés de la société.

L'élection a lieu au scrutin uninominal à un tour.

Article D2372-13

Les désignations des membres du groupe spécial de négociation sont notifiées aux dirigeants de la société, filiale ou établissement au sein duquel travaillent les représentants des salariés ou, le cas échéant, à l'organe de direction mandaté à cet effet.

Les dirigeants des sociétés, filiales et établissements transmettent aux dirigeants des sociétés participantes le nom des personnes ainsi désignées et celui des personnes élues en application des dispositions des articles D. 2372-10 à D. 2372-12.

Ils font connaître ces informations à leurs salariés, par affichage ou par tout autre moyen, ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Sous-section 3 : Fonctionnement

Article D2372-14

Les dirigeants des sociétés participantes convoquent les membres du groupe spécial de négociation à une première réunion. La convocation fixe la date de la réunion. Elle est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Le délai de six mois mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 2352-9 court à compter de la date de cette première réunion.

Article D2372-15

Les membres du groupe spécial de négociation sont tenus informés :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Du mode de constitution de la société issue de la fusion transfrontalière et des effets de celui-ci pour les sociétés participantes ainsi que pour leurs filiales et établissements ;

2° Des modalités de participation instituées au sein de ces sociétés participantes, filiales et établissements, que le lieu de leur implantation soit situé en France ou dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen ;

3° Des modalités de transfert des droits et obligations des sociétés participantes en matière de conditions d'emploi résultant de la législation et des relations collectives et individuelles de travail.

Article D2372-16

Pour le calcul des majorités de salariés mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2372-4, chaque membre occupant un siège au sein du groupe spécial de négociation alloué à un Etat membre représente un nombre de salariés égal au nombre total des salariés employés dans les sociétés participantes, les filiales et les établissements situés dans cet Etat membre, divisé par le nombre de sièges attribués à cet Etat membre, arrondi à l'entier inférieur.

Lorsqu'il est fait application de l'article L. 2372-3 en ce qu'il renvoie aux dispositions de l'article L. 2352-4, le titulaire de chaque siège supplémentaire représente un nombre de salariés égal à l'effectif de la société à laquelle a été attribué ce siège. Le nombre total des salariés calculé, pour l'Etat membre dans lequel est située cette société, conformément au premier alinéa, est alors réduit à concurrence de cet effectif.

Article R2372-17

Les éléments fournis, en application du quatrième alinéa de l'article L. 229-3 du code de commerce, par la société, la filiale ou l'établissement concernés par la fusion pour attester que les modalités relatives à la participation des salariés ont été fixées conformément aux dispositions des articles L. 2371-1 à L. 2371-3, L. 2372-1 à L. 2372-4, du second alinéa de l'article L. 2372-5 et des articles L. 2372-6 à L. 2374-2 sont transmis à l'inspecteur du travail.

Sous-section 4 : Contestations

Article R2372-18

Le tribunal d'instance compétent pour statuer sur la contestation de la désignation et de l'élection des membres du groupe spécial de négociation est celui dans le ressort duquel est situé le siège, selon le cas, de la société issue de la fusion transfrontalière, de la société, de la filiale ou de l'établissement concerné.

La contestation est formée, instruite et jugée selon les modalités prévues aux articles R. 2324-24 et R. 2324-25.

Toutefois, la contestation est formée :

1° Dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la désignation à l'employeur ;

2° Par les salariés, dans un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle la désignation à l'employeur ou l'élection est portée à leur connaissance.

Article R2372-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les litiges auxquels donne lieu l'application des dispositions de la présente section, autres que ceux mentionnés à l'article R. 2372-18, sont portés devant le président du tribunal de grande instance du domicile du défendeur. Il statue en la forme des référés.

Chapitre III : Comité de la société issue de la fusion transfrontalière et participation des salariés en l'absence d'accord

Section unique : Comité de la société issue de la fusion transfrontalière

Sous-section 1 : Mise en place

Article D2373-1

Dans les hypothèses prévues à l'article L. 2373-2, est joint à la demande d'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière :

1° L'accord portant sur la mise en place du comité de la société issue de la fusion transfrontalière et, lorsque la société issue de la fusion transfrontalière n'est pas composée exclusivement de personnes physiques, d'un système de participation des salariés prévu à l'article L. 2373-2 ;

2° A défaut de l'accord mentionné au 1°, l'engagement écrit des dirigeants des sociétés participantes de faire application des dispositions des articles L. 2371-4, L. 2372-5, deuxième alinéa, en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-9, L. 2373-1, L. 2373-3, L. 2374-1.

Article D2373-2

Les membres du comité de la société issue de la fusion transfrontalière sont :

1° Soit désignés selon les modalités définies aux articles D. 2372-6 à D. 2372-9 ;

2° Soit élus conformément aux dispositions de l'article D. 2372-11 lorsque les conditions prévues à l'article L. 2372-3 en ce qu'il renvoie à l'article L. 2352-6 sont réunies.

Article R2373-3

Les contestations relatives à la désignation des représentants des salariés et à l'élection des membres du comité de la société issue de la fusion transfrontalière dont le siège se situe en France, ainsi qu'à la désignation des représentants des salariés des sociétés participantes, des établissements ou filiales implantés en France, sont de la compétence du tribunal d'instance du siège de la société issue de la fusion transfrontalière, de la société participante, de la filiale ou de l'établissement concerné.

Ces contestations sont formées, instruites et jugées selon les modalités prévues aux articles R. 2324-24 et R. 2324-25.

Le recours est formé dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la désignation à l'employeur.

Sous-section 2 : Fonctionnement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2373-4

Le secrétaire du comité de la société issue de la fusion transfrontalière est désigné parmi ses membres.

Article R2373-5

Les éléments fournis, en application du quatrième alinéa de l'article L. 229-3 du code de commerce, par les dirigeants de la société, la filiale ou l'établissement concernés par la fusion pour attester que les modalités relatives à la participation des salariés ont été fixées conformément aux dispositions des articles L. 2371-1 à L. 2371-3, L. 2372-1 à L. 2372-4, du second alinéa de l'article L. 2372-5 et des articles L. 2372-6 à L. 2374-2 sont transmis à l'inspecteur du travail.

Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière

Chapitre V : Dispositions pénales

TITRE VIII : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE IV : LES SALARIÉS PROTÉGÉS

TITRE Ier : CAS, DURÉES ET PÉRIODES DE PROTECTION

Chapitre Ier : Protection en cas de licenciement

Article R2411-1

Les dispositions de l'article L. 2411-13 ne sont pas applicables au fonctionnaire titulaire membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement de santé, social et médico-social mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
Pour l'application de ces dispositions aux agents non titulaires, la commission paritaire consultative compétente pour les fonctionnaires titulaires exerçant les mêmes fonctions que l'agent intéressé est consultée.

Chapitre II : Protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée

Chapitre III : Protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire

Chapitre IV : Protection en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement

TITRE II : PROCÉDURES D'AUTORISATION APPLICABLES À LA RUPTURE OU AU TRANSFERT DU CONTRAT

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Demande d'autorisation et instruction de la demande

Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement

Sous-section 1 : Délégué syndical, salarié mandaté et conseiller du salarié

Article R2421-1

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé l'intéressé.
Lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue aux sections 3 et 4 du chapitre Ier du titre Ier de la partie législative, la demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise.
Dans ce cas, sauf dans l'hypothèse d'une mise à pied, la demande est transmise dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise.
Dans tous les cas, la demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R2421-2

Lorsqu'un licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours concerne un ou plusieurs salariés mentionnés à l'article L. 2421-1, l'employeur joint à la demande d'autorisation de licenciement la copie de la notification du projet de licenciement adressée à l'autorité administrative en application de l'article L. 1233-46.

Article R2421-3

L'entretien préalable au licenciement a lieu avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Article R2421-4

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.
L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de quinze jours, réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Il n'est prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur informe les destinataires

mentionnés à l'article R. 2421-5 de la prolongation du délai.

Article R2421-5

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.
Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception :
1° A l'employeur ;
2° Au salarié ;
3° A l'organisation syndicale intéressée lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical.

Article R2421-6

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.
Lorsque le délégué syndical bénéficie de la protection prévue à l'article L. 2421-3, la consultation du comité d'entreprise a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. La demande d'autorisation de licenciement est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied.
La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.

Article R2421-7

L'inspecteur du travail et, en cas de recours hiérarchique, le ministre examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, sollicité ou antérieurement exercé par l'intéressé.

Sous-section 2 : Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article R2421-8

L'entretien préalable au licenciement a lieu avant la consultation du comité d'entreprise faite en application de l'article L. 2421-3.
A défaut de comité d'entreprise, cet entretien a lieu avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Article R2421-9

L'avis du comité d'entreprise est exprimé au scrutin secret après audition de l'intéressé.
Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique de dix salariés

ou plus dans une même période de trente jours, la délibération du comité d'entreprise ne peut avoir lieu :
1° Soit avant la seconde réunion du comité prévue à l'article L. 1233-29 ;
2° Soit avant la troisième réunion du comité prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1233-35 ;
3° Soit avant la réunion du comité prévue à l'article L. 1233-58.

Article R2421-10

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise ou d'un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement qui l'emploie.
Elle est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise.
Excepté dans le cas de mise à pied, la demande est transmise dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise.
La demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R2421-11

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.
L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de quinze jours, réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Il n'est prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur avise de la prolongation du délai les destinataires mentionnés à l'article R. 2421-12.

Article R2421-12

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.
Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception :
1° A l'employeur ;
2° Au salarié ;
3° A l'organisation syndicale intéressée lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical.

Article R2421-13

Lorsqu'un licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours concerne un ou plusieurs salariés mentionnés à l'article L. 2421-3, l'employeur joint à la demande d'autorisation de licenciement la copie de la notification du projet de licenciement adressée à l'autorité administrative en application de l'article L. 1233-46.

Article R2421-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.
La consultation du comité d'entreprise a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied.
La demande d'autorisation de licenciement est présentée dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied.
La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.

Article R2421-15

La demande réalisée en application du deuxième alinéa de l'article L. 2421-3 énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception. Elle donne lieu à l'application des dispositions des articles R. 2421-11 à R. 2421-14.

Article R2421-16

L'inspecteur du travail et, en cas de recours hiérarchique, le ministre examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, sollicité ou antérieurement exercé par l'intéressé.

Section 2 : Procédure applicable en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement

Article R2421-17

La demande d'autorisation de transfert prévue à l'article L. 2421-9 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec avis de réception quinze jours avant la date arrêtée pour le transfert.
Les dispositions des articles R. 2421-11 et R. 2421-12 s'appliquent.

Chapitre II : Contestation de la décision administrative

Article R2422-1

Le ministre chargé du travail peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur, du salarié ou du syndicat que ce salarié représente ou auquel il a donné mandat à cet effet.
Ce recours est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur.
Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE III : DISPOSITIONS PÉNALES

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE V : LES CONFLITS COLLECTIFS

TITRE Ier : EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

TITRE II : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R2521-1

Dans les professions agricoles, les attributions conférées en matière de conflits collectifs par le présent titre au ministre chargé du travail sont exercées, en accord avec celui-ci, par le ministre chargé de l'agriculture.

Chapitre II : Conciliation

Section 1 : Procédure de conciliation

Article R2522-1

Tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent, intervient en vue de rechercher une solution amiable.

Article R2522-2

Les procédures de conciliation, autres que les procédures prévues contractuellement, sont engagées par l'une des personnes suivantes :
1° L'une des parties ;
2° Le ministre chargé du travail ;
3° Le préfet.

Section 2 : Commissions de conciliation

Sous-section 1 : Compétence des commissions de conciliation

Paragraphe 1 : Commission nationale de conciliation

Article R2522-3

La Commission nationale de conciliation siège au ministère chargé du travail. Elle est compétente pour connaître des conflits collectifs de travail s'étendant à l'ensemble du territoire national ou concernant plusieurs régions.

Article R2522-4

La Commission nationale peut être saisie de tout conflit à incidence régionale, départementale ou locale, compte tenu de son importance, des circonstances particulières dans lesquelles il s'est produit et du nombre des salariés intéressés.
Elle est saisie :
1° Directement par le ministre chargé du travail, soit de sa propre initiative, soit sur la proposition du préfet ;
2° A la demande des parties ou de l'une d'elles.

Paragraphe 2 : Commission régionale, section départementale ou interdépartementale

Article R2522-5

La commission régionale de conciliation est instituée au siège de chaque direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elle est compétente pour connaître des conflits survenant à l'intérieur de la circonscription de cette direction.
Lorsque les conditions locales le justifient, le ministre chargé du travail peut, par arrêté, créer des sections à compétence départementale ou interdépartementale au sein de chaque commission régionale. Il peut prévoir la constitution de plusieurs sections pour un même département.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2522-6

Lorsque des sections à compétence départementale ou interdépartementale existent, la section régionale de la commission régionale reste compétente pour connaître des conflits collectifs survenant dans sa circonscription.
Les sections départementales ou interdépartementales sont compétentes pour les conflits survenant à l'intérieur de leur ressort.
Par dérogation aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le conflit peut être porté devant la section régionale par décision du préfet de région, soit sur la proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, soit à la demande des parties ou de l'une d'elles.

Article R2522-7

Lorsque plusieurs régions ou plusieurs départements limitrophes sont concernés par un conflit, les parties peuvent se mettre d'accord pour porter le conflit devant l'une ou l'autre des commissions ou sections compétentes. Le ministre chargé du travail conserve la possibilité de saisir la commission nationale en application de l'article R. 2522-4.

Sous-section 2 : Composition des commissions

Article R2522-8

La Commission nationale de conciliation comprend :
1° Le ministre chargé du travail ou son représentant, président ;
2° Un représentant du ministre chargé de l'économie ;
3° Cinq représentants des employeurs ;
4° Cinq représentants des salariés.

Article R2522-9

La commission régionale de conciliation comprend une section régionale et, éventuellement, des sections à compétence départementale ou interdépartementale.
Les sections régionale et interdépartementale comprennent :
1° Le préfet de région ou de département ou son représentant, président ;
2° Cinq représentants des employeurs ;
3° Cinq représentants des salariés.

Article R2522-10

La section à compétence départementale comprend :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Le préfet ou son représentant, président ;
2° Cinq représentants des employeurs ;
3° Cinq représentants des salariés.

Article R2522-11

Lorsque le conflit concerne une branche d'activité pour laquelle les services des ministres chargés de l'industrie, de l'équipement et des transports exercent en application d'une disposition législative les fonctions normalement dévolues à l'inspection du travail, les commissions ou sections prévues aux articles R. 2522-8 à R. 2522-10 comprennent également un représentant de l'administration concernée.

Article R2522-12

Les membres des commissions de conciliation sont nommés pour trois ans.

Article R2522-13

Les membres de la commission nationale sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail.
Les membres des sections régionales et ceux des sections à compétence interdépartementale sont nommés par arrêté du préfet de région.
Les membres des sections à compétence départementale sont nommés par arrêté du préfet.

Article R2522-14

Les représentants des employeurs et des salariés au sein des commissions et sections sont nommés sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives sur le plan national.
Ces organisations soumettent à l'autorité investie du pouvoir de nomination des listes comportant des noms en nombre double de celui des postes à pourvoir.
Avant de procéder aux nominations, le préfet prend l'avis du directeur régional ou départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R2522-15

Des membres suppléants, en nombre double de celui des membres titulaires, sont désignés dans les mêmes conditions que ces derniers. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires.
Les représentants titulaires et suppléants des employeurs et des salariés au sein des sections régionales, interdépartementales et départementales sont choisis parmi les employeurs et les salariés qui exercent effectivement leur activité professionnelle dans le ressort de ces sections.

Article R2522-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les membres des commissions ne doivent avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sous-section 3 : Fonctionnement des commissions

Article R2522-17

En cas de recours par les parties à la procédure de conciliation, la partie la plus diligente adresse au président de la commission une requête exposant les points sur lesquels porte le désaccord.
Lorsque le ministre chargé du travail ou le préfet saisit la commission nationale ou régionale de conciliation, la convocation adressée aux membres de la commission mentionne les points sur lesquels porte le désaccord.
Ces requêtes et communications sont inscrites à leur date d'arrivée sur les registres spéciaux ouverts respectivement au ministère chargé du travail et dans chaque direction régionale et départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R2522-18

Devant les commissions de conciliation, les parties peuvent être assistées d'un membre de l'organisation professionnelle d'employeurs ou de salariés à laquelle elles appartiennent.
Lorsque les parties se font représenter, le représentant appartient à la même organisation que la partie qu'il représente ou exerce effectivement, à titre permanent, une activité dans l'entreprise où a lieu le conflit. Il est dûment mandaté et a qualité pour conclure un accord de conciliation au nom de son mandant.

Article R2522-19

La convocation des parties au conflit est faite, sur la demande du président de la commission, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par notification délivrée contre récépissé signé par l'intéressé.
Lorsque l'une des parties ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter devant la commission dans les conditions énoncées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2522-3, le président, après avoir constaté son absence, fixe une nouvelle date de réunion au cours de la séance. La nouvelle réunion ne peut avoir lieu plus de huit jours après la date de la réunion initialement fixée. Le président notifie cette date de réunion à la partie présente ou représentée. Il convoque la partie défaillante dans les formes prévues au premier alinéa.

Article R2522-20

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée ne comparaît pas, sans motif légitime, à la nouvelle réunion, le président établit un procès-verbal de carence. Ce procès-verbal indique les points de désaccord précisés par la partie présente ou représentée.
La non-comparution de la partie qui a introduit la requête de conciliation vaut renonciation à la

demande.

Article R2522-21

Lorsqu'un accord est intervenu devant une commission de conciliation, le président établit et notifie aux parties le procès-verbal. Ce dernier est communiqué dans le délai de vingt-quatre heures au ministre chargé du travail et au préfet de la région ou du département. Son dépôt est réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2.
Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord, un procès-verbal de non-conciliation est établi et leur est aussitôt notifié par lettre recommandée avec avis de réception. Ce procès verbal précise les points sur lesquels elles sont parvenues à un accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste. Il est communiqué au ministre chargé du travail et au préfet de la région ou du département dans les quarante-huit heures.
Le procès-verbal est, dans tous les cas, signé par le président, les membres de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Article R2522-22

Le secrétariat des commissions est assuré par les services du ministre chargé du travail.

Article R2522-23

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des finances fixe les conditions dans lesquelles sont allouées les indemnités de déplacement des membres des commissions et, pour les membres autres que les fonctionnaires en activité, les vacations.

Chapitre III : Médiation

Section 1 : Désignation du médiateur

Article R2523-1

Les listes de médiateurs appelés à être désignés pour un conflit régional, départemental ou local sont préparées par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national. Ces organisations disposent d'un délai d'un mois pour présenter leurs observations.
Les listes de médiateurs comportent dix noms au moins de personnalités choisies dans les conditions prévues au premier alinéa.
Chaque liste régionale est arrêtée par le préfet de région. Elle est publiée aux recueils des actes administratifs des départements intéressés.

Article R2523-2

La liste des médiateurs appelés à être désignés par le ministre chargé du travail pour un conflit à incidence nationale ou dont l'incidence s'étend à plus d'une région comprend au moins trente noms de personnalités.
Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national disposent d'un délai d'un mois pour présenter leurs observations sur cette liste.
Elle est publiée au Journal officiel de la République française après la consultation.

Article R2523-3

Les listes des médiateurs sont révisées tous les trois ans. Elles peuvent être complétées à tout moment.

Article R2523-4

La procédure de médiation est engagée :
1° Soit après l'échec d'une procédure de conciliation, par le ministre chargé du travail ou par le président de la commission régionale de conciliation, à la demande de l'une des parties ou de sa propre initiative ;
2° Soit directement, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2522-1, par le ministre chargé du travail ou, s'il s'agit d'un conflit à incidence régionale, départementale ou locale, par le préfet.
Les parties peuvent présenter conjointement des requêtes à fin de médiation précisant qu'elles entendent recourir directement à la médiation et indiquant le nom du médiateur choisi d'un commun accord. La décision de saisir directement le médiateur est prise par le ministre s'il s'agit d'un conflit à incidence nationale ou dont l'incidence s'étend à plus d'une région. Dans les autres cas, elle est prise par le préfet de région.

Article R2523-5

Lorsque l'importance du conflit, son incidence géographique, le nombre de salariés concernés ou les circonstances particulières dans lesquelles il s'est produit le nécessitent, le médiateur peut être désigné par le ministre chargé du travail.

Article R2523-6

Les médiateurs peuvent faire appel à des experts et des personnes qualifiées qui n'ont fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou capacité relative à leurs droits civiques.

Section 2 : Procédure de médiation

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2523-7

Lorsqu'il s'agit d'un conflit à incidence nationale ou d'un conflit dont l'incidence s'étend à plus d'une région, la partie qui recourt à la médiation adresse une demande écrite et motivée au ministre chargé du travail. Dans les autres cas, la partie adresse la demande au président de la commission régionale de conciliation compétente. La demande précise les points sur lesquels porte ou persiste le conflit.

Dès réception de la demande, le service administratif concerné l'inscrit sur un registre spécial et constitue le dossier.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article R. 2523-4, la demande conjointe des parties est adressée au ministre chargé du travail ou au préfet de région, qui désigne, s'il y a lieu, le médiateur choisi et lui transmet le dossier constitué sur le conflit.

Article R2523-8

Dans le cas d'un conflit à incidence nationale ou dont l'incidence s'étend à plus d'une région lorsque les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le choix d'un médiateur dans un délai de trois jours suivant le dépôt de la requête ou lorsque la procédure de médiation est engagée par le ministre chargé du travail, celui-ci, après avoir pris connaissance des propositions faites par les parties, désigne le médiateur parmi les personnes figurant sur la liste prévue à l'article.

Article R2523-9

Dans le cas d'un conflit à incidence régionale, départementale ou locale, lorsque les parties n'ont pu se mettre d'accord sur le choix d'un médiateur dans le délai de trois jours suivant le dépôt de la requête, ou lorsque la procédure est engagée soit par le président de la commission régionale de conciliation, soit dans le cas du 2° de l'article R. 2523-4 par le préfet, celui-ci, sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, désigne le médiateur parmi les personnes figurant sur les listes mentionnées à l'article R. 2523-1.

Article R2523-10

Lorsque la procédure de médiation est engagée par le ministre chargé du travail ou par le président de la commission régionale de conciliation à la demande de l'une des parties ou de sa propre initiative, le dossier constitué sur le conflit est communiqué au médiateur concomitamment à la notification de sa désignation.

Le médiateur est saisi du conflit par une communication écrite qui en précise l'objet.

Article R2523-11

Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des salariés concernés par le conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la transmission de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier,

statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour accomplir sa mission. Il peut faire appel à des experts ainsi qu'à toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.
Les parties remettent au médiateur un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.

Article R2523-12

Le médiateur peut procéder à toutes auditions qu'il juge utiles. Il convoque les parties par lettre recommandée avec avis de réception ou par notification délivrée contre récépissé. Elles peuvent, en cas d'empêchement grave, se faire représenter par une personne ayant qualité pour conclure un accord.
Les personnes morales parties au conflit sont tenues de se faire représenter devant le médiateur dans les conditions prévues aux articles L. 2522-3 et R. 2522-18.
Lorsque sans motif légitime, une partie régulièrement convoquée ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter, le médiateur établit, conformément aux dispositions de l'article L. 2523-8, un rapport qu'il envoie au ministre chargé du travail ou au préfet, aux fins de transmission au parquet.

Article R2523-13

Le médiateur peut, en accord avec les parties, suspendre l'élaboration de sa recommandation et la subordonner à la reprise des discussions entre elles sous une forme et dans un délai qu'il précise.

Article R2523-14

Le rejet de la proposition de règlement du conflit du médiateur prévue à l'article L. 2523-6 est adressé par lettre recommandée avec avis de réception.
Le médiateur informe aussitôt de ce rejet les autres parties au conflit par lettre recommandée.

Article R2523-15

Lorsqu'il s'agit d'un conflit à incidence nationale ou d'un conflit dont l'incidence s'étend à plus d'une région ou lorsqu'il s'agit du cas prévu à l'article R. 2523-5, les documents mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2523-7 sont publiés au Journal officiel de la République française par le ministre chargé du travail.
Lorsqu'il s'agit d'un conflit à incidence régionale, départementale ou locale, ces documents sont publiés par le préfet au recueil des actes administratifs du ou des départements intéressés.

Article R2523-16

Le rapport du médiateur prévu à l'article L. 2523-7 peut être rendu public sur décision du ministre chargé du travail.

Section 3 : Indemnités et dépenses de déplacements

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2523-17

Pour chaque médiation, une indemnité forfaitaire est allouée aux médiateurs figurant sur les listes mentionnées à l'article R. 2523-3 ayant agi en cette qualité et en application des articles L. 2523-1 à L. 2523-9.
Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'importance du conflit.
L'indemnité allouée comprend le remboursement des frais de secrétariat, de correspondance ou de déplacement nécessités par l'accomplissement de leur mission.

Article R2523-18

Lorsque les médiateurs font appel à des experts, ces derniers sont rémunérés à la vacation.
Les personnes qualifiées qui prêtent leur concours aux médiateurs perçoivent une indemnité forfaitaire.

Article R2523-19

Le taux et les conditions d'attribution des indemnités forfaitaires prévues aux articles R. 2523-17 et R. 2523-18 et des vacations sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des finances.

Article R2523-20

Les frais de déplacement et de séjour hors de leur résidence supportés par les médiateurs, les experts et les personnes qualifiées pour l'accomplissement de leur mission, leurs sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

Chapitre IV : Arbitrage

Section 1 : Arbitre

Article R2524-1

L'arbitre notifie la sentence aux parties dans un délai de vingt-quatre heures après qu'elle a été prise. Cette notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception.
Après cette notification, l'arbitre envoie un exemplaire de la sentence et des pièces au vu desquelles elle a été rendue au ministre chargé du travail. Cet envoi, aux frais des parties, est adressé sous pli recommandé avec avis de réception.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Cour supérieure d'arbitrage

Sous-section 1 : Composition et fonctionnement

Article R2524-2

Les membres de la Cour supérieure d'arbitrage sont nommés par décret pour une durée de trois ans.

Article R2524-3

La Cour supérieure d'arbitrage est composée, outre son président, vice-président du Conseil d'Etat ou président de section au Conseil d'Etat en activité ou honoraire :
1° De quatre conseillers d'Etat en activité ou honoraires ;
2° De quatre hauts magistrats de l'ordre judiciaire en activité ou honoraires.

Article R2524-4

Des conseillers d'Etat et des magistrats, en activité ou honoraires, sont désignés à titre de suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires pour la même durée.
Ils sont nommés pour une durée de trois ans par décret pris sur le rapport conjoint du ministres chargé du travail et du garde des sceaux, ministre de la justice.

Article R2524-5

En cas d'absence ou d'empêchement du président de la Cour supérieure d'arbitrage, la présidence de l'audience est assurée par le plus ancien des conseillers d'Etat, membre titulaire de la cour. La cour est dans ce cas complétée par un conseiller d'Etat, membre suppléant.

Article R2524-6

Lorsque l'un des membres de la Cour supérieure d'arbitrage vient à perdre la qualité en raison de laquelle il a été nommé, il est procédé par décret à la désignation de son successeur. Le successeur reste en fonctions jusqu'à expiration de la durée normale des fonctions du membre remplacé.
En cas de vacance par suite de décès ou de démission, la procédure de désignation est identique.

Article R2524-7

Les membres de la Cour supérieure d'arbitrage ne peuvent délibérer qu'en nombre impair. Si la cour

se réunit en nombre pair, le membre le moins âgé s'abstient de délibérer.
La cour ne statue que si cinq membres au moins sont présents. La présence de sept membres est exigée lorsque la cour rend une sentence dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2524-9.

Article R2524-8

Des maîtres des requêtes ou des auditeurs au Conseil d'Etat, des conseillers référendaires ou des auditeurs à la Cour des comptes concluent dans chaque affaire.
Ils sont nommés commissaires du Gouvernement auprès de la cour respectivement par arrêté du Premier ministre et du garde des sceaux, ministre de la justice.

Article R2524-9

Des maîtres des requêtes ou des auditeurs au Conseil d'Etat, des conseillers référendaires ou des auditeurs à la Cour des comptes sont adjoints à la Cour supérieure d'arbitrage en qualité de rapporteurs.
Ils sont nommés dans les mêmes formes que les commissaires du Gouvernement.
Ils ont voix consultative dans les affaires dont le rapport leur est confié.

Article R2524-10

Le secrétaire et le secrétaire adjoint de la Cour supérieure d'arbitrage sont désignés par le vice-président du Conseil d'Etat parmi les fonctionnaires des services du Conseil d'Etat.
En cas de surplus d'activité, le service du secrétariat est assuré :
1° Soit par des fonctionnaires recrutés spécialement ;
2° Soit par des fonctionnaires mis à la disposition de la cour par le ministre chargé du travail.

Article R2524-11

La Cour supérieure d'arbitrage a son siège au Conseil d'Etat.

Sous-section 2 : Procédure d'arbitrage

Article R2524-12

Les recours devant la Cour supérieure d'arbitrage sont formés par requêtes écrites et signées par les parties ou un mandataire. Ce dernier justifie d'un mandat spécial et écrit s'il n'est ni avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, ni avocat régulièrement inscrit à un barreau.
La requête est adressée au président de la cour par lettre recommandée avec avis de réception.
Les recours sont formés dans un délai de huit jours francs à compter de la notification de la sentence. Ils ne sont pas suspensifs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A peine d'irrecevabilité, le recours comprend l'exposé des moyens d'excès de pouvoir ou de violation de la loi sur lequel il se fonde et est accompagné de la sentence attaquée.

Article R2524-13

La requête est accompagnée :
1° De copies, en double exemplaire, de la requête et de la sentence attaquée ;
2° D'une note précisant les parties intéressées et donnant leur adresse complète ;
3° Des copies de la requête en nombre égal à celui des parties intéressées ;
4° Des pièces dont le requérant entend se servir.

Article R2524-14

Les requêtes sont enregistrées au secrétariat de la Cour supérieure d'arbitrage dans l'ordre de leur arrivée.

Article R2524-15

Chaque affaire est instruite par un membre de la Cour supérieure d'arbitrage ou par un des rapporteurs adjoints à la cour désigné par le président.
Dès la réception de la requête, le rapporteur en donne communication au ministre chargé du travail. Il lui demande de produire le dossier envoyé par l'arbitre et de présenter, le cas échéant, les observations qu'il juge utiles.
Il avise chaque partie intéressée par l'envoi d'une des copies jointes à la requête de l'instance introduite devant la cour. Il leur impartit un délai pour présenter leur mémoire.
Les parties sont invitées à prendre connaissance du dossier au secrétariat de la cour.

Article R2524-16

Les rôles de chaque séance sont préparés par le commissaire du Gouvernement et arrêtés par le président de la Cour supérieure d'arbitrage.
Ils sont communiqués au ministre chargé du travail et, s'il y a lieu, au ministre de l'agriculture.
Les parties sont avisées de la date de l'audience.

Article R2524-17

Le rapporteur lit son rapport à l'audience.
Avant que le commissaire du Gouvernement prononce ses conclusions, le président peut autoriser soit les parties, soit les avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, les avocats régulièrement inscrits au barreau ou les mandataires des parties à présenter brièvement des observations orales.

Article R2524-18

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les décisions de la Cour supérieure d'arbitrage sont rendues au nom du peuple français.
Elles contiennent l'analyse sommaire des moyens et les conclusions des recours. Elles visent les pièces soumises à la cour et les lois dont il est fait application.
Elles sont signées par le président, le rapporteur et le secrétaire ou le secrétaire adjoint. Elles sont lues en séance publique.
Elles sont notifiées par le président aux parties dans un délai de vingt-quatre heures. Ces notifications sont faites par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R2524-19

Les expéditions des décisions délivrées par le secrétaire ou le secrétaire adjoint de la Cour supérieure d'arbitrage portent la formule exécutoire suivante :
« La République mande et ordonne au ministre (ajouter le département ministériel désigné par la décision) en ce qui le concerne et à tout huissier à ce requis, en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision. »

Article R2524-20

Les expéditions des décisions de la Cour supérieure d'arbitrage et tous les actes de procédure auxquels donne lieu l'application de la présente section portent la mention qu'ils sont faits en exécution du chapitre IV du titre II du livre V de la partie II du code du travail.
Le secrétariat de la cour communique les arrêts et les sentences rendus au ministre chargé du travail ou au ministre chargé de l'agriculture.
Les arrêts et les sentences de la cour sont publiés au Journal officiel de la République française.

Article R2524-21

Les audiences de la Cour supérieure d'arbitrage sont publiques.
Les dispositions des articles 438 et 439 du code de procédure civile sur la police des audiences sont applicables à la cour.

Article R2524-22

L'arrêt de la Cour supérieure d'arbitrage est rendu au plus tard huit jours francs après que le recours a été formé.
Il prend effet le jour de sa notification.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R2525-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le fait pour une partie régulièrement convoquée de ne pas comparaître, sans motif légitime, devant la commission de conciliation, ou de ne pas se faire représenter dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2522-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R2525-2

Le fait, pour un employeur compris dans le champ d'application professionnel ou territorial d'une sentence arbitrale ou d'un accord intervenu au cours d'une procédure de conciliation ou de médiation dont les dispositions ont fait l'objet d'un arrêté d'extension, de payer des salaires inférieurs à ceux fixés par cette sentence ou cet accord est puni de l'amende prévue à l'article R. 2263-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article D2621-1

S'appliquent aux départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon les dispositions relatives :

1° Aux critères de représentativité syndicale, prévues au chapitre Ier du titre II du livre premier ;

2° Aux conditions de validité de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail, prévues au chapitre Ier du titre III du livre II ;

3° Aux règles applicables à chaque niveau de négociation, prévues au chapitre II du titre III du livre II ;

4° A la négociation de branche et professionnelle, prévues à la section 1 du chapitre Ier du titre IV du livre II ;

5° A la négociation triennale de branche et professionnelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévue à la sous-section 2 de la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre II ;

6° A la négociation triennale de branche et professionnelle des travailleurs handicapés, prévues à la sous-section 3 de la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre II ;

7° A la négociation triennale de branche et professionnelle dans le domaine de la formation professionnelle et à l'apprentissage, prévues à la sous-section 4 de la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre II ;

8° Aux conditions d'applicabilité des conventions et accords, prévues au chapitre Ier du titre VI du livre II ;

9° A l'effet de l'application des conventions et accords, prévues au chapitre II du titre VI du livre II ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

10° A la Commission nationale de la négociation collective, prévues au titre VII du livre II.

Article D2621-2

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le préfet constate la représentativité des organisations d'employeurs et de salariés sur le fondement de l'enquête mentionnée à l'article L. 2121-1.

Chapitre II : Négociation collective conventions et accords collectifs de travail

Article D2622-1

En vue de la définition des éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, les conventions collectives conclues dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ainsi que leurs avenants prennent en compte, pour pouvoir être étendus, l'attestation de formation professionnelle mentionnée à l'article L. 2622-1.

Article D2622-2

L'attestation de formation professionnelle délivrée dans les unités du service militaire adapté correspond à tout document signé par le chef de corps sanctionnant la réussite aux épreuves d'évaluation de la formation professionnelle suivie, pendant huit cents heures au moins, au sein du corps de troupe.

Chapitre III : Les conflits collectifs

Section unique : Commission de conciliation

Sous-section 1 : Compétence

Article R2623-1

La commission de conciliation prévue à l'article L. 2623-1 peut connaître de tout conflit collectif du travail survenant dans le département ou la collectivité où elle siège, à l'exception des conflits collectifs de travail concernant les personnels navigants.

Article R2623-2

La commission de conciliation comprend deux sections. L'une de ces sections connaît les conflits collectifs de travail dans les professions agricoles et l'autre les autres conflits collectifs de travail.

Article R2623-3

La commission de conciliation peut être saisie :
1° Par la plus diligente des parties qui adresse au président de la commission de conciliation une requête écrite exposant les points sur lesquels porte le litige ;
2° Par le préfet.

Article R2623-4

Les saisines de la commission de conciliation restent à la disposition des parties intéressées soit à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, soit au service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon.
La direction ou le service assure le secrétariat de la commission de conciliation.

Sous-section 2 : Composition

Article R2623-5

Les deux sections de la commission de conciliation comprennent :
1° Le préfet ou son représentant, président ;
2° Un fonctionnaire de catégorie A ;
3° Quatre à huit représentants des employeurs ;
4° Quatre à huit représentants des salariés.

Article R2623-6

Lorsque le conflit intéresse à la fois des professions agricoles et non agricoles, le président de la commission de conciliation peut réunir les membres des deux sections.

Article R2623-7

La section agricole de la commission de conciliation peut être complétée par un représentant du ministre chargé de l'agriculture, nommé par le préfet.
Lorsque le conflit concerne une branche d'activité pour laquelle les services du ministre chargé de l'industrie exercent les fonctions de contrôle normalement dévolues à l'inspection du travail, la section de la commission des secteurs non agricoles peut être complétée par un représentant de l'administration concernée, nommé par le préfet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2623-8

Un arrêté préfectoral détermine le nombre total de représentants des employeurs et des salariés.
Cet arrêté nomme pour trois ans les membres de la commission de conciliation.

Article R2623-9

Les représentants des employeurs et des salariés sont nommés, après avis du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et des organisations représentatives au plan local.

Article R2623-10

En vue de la nomination des représentants des salariés et des employeurs, les organisations représentatives soumettent au préfet des listes comportant des noms en nombre double de celui des postes à pourvoir pour chacune des sections de la commission.
Ces noms sont choisis parmi les employeurs ou les salariés qui exercent effectivement leur activité professionnelle dans le ressort de la commission.

Article R2623-11

Les membres suppléants de la commission de conciliation sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires.
Ils siègent en l'absence de ces derniers.

Sous-section 3 : Fonctionnement

Article R2623-12

Lorsque le président de la commission de conciliation est saisi d'une demande de conciliation ou décide, de sa propre initiative, de mettre en œuvre la procédure de conciliation, il adresse aux membres des sections concernées une convocation précisant les points sur lesquels porte le différend, la date et le lieu de la réunion.
Il convoque les parties au conflit par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Article R2623-13

Devant la commission de conciliation, les parties peuvent être assistées d'un membre de l'organisation d'employeurs ou de salariés à laquelle elles appartiennent.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R2623-14

Lorsque les parties se font représenter, le représentant appartient à la même organisation que la partie qu'il représente ou est salarié dans l'entreprise où a lieu le conflit.
Il est dûment mandaté et a qualité pour conclure un accord de conciliation au nom de son mandant.

Article R2623-15

Lorsque l'une des parties ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter devant la commission de conciliation, le président, après avoir constaté son absence, fixe, dans les conditions fixées à l'article L. 2522-3, une nouvelle date de réunion au cours de la séance. Il notifie cette date de réunion à la partie présente ou représentée.
Il convoque la partie défaillante par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article R2623-16

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée ne comparaît pas, sans motif légitime, à la nouvelle réunion, le président établit un procès-verbal de carence. Ce procès-verbal indique les points de désaccord précisés par la partie présente ou représentée.
La non-comparution de la partie qui a introduit la requête de conciliation vaut renonciation à la demande.

Article R2623-17

Lorsqu'un accord est intervenu devant une commission de conciliation, le président établit et notifie aux parties un procès-verbal. Son dépôt est réalisé auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, à Saint-Pierre-et-Miquelon, au service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord, un procès-verbal de non-conciliation est établi et leur est aussitôt notifié par lettre recommandée avec avis de réception. Ce procès-verbal précise les points sur lesquels elles sont parvenues à un accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste.
Les procès-verbaux sont communiqués dans les quarante-huit heures au préfet.

Article R2623-18

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des finances détermine les conditions dans lesquelles sont allouées les indemnités de déplacement des membres des commissions et, pour les membres autres que les fonctionnaires en activité, les vacations.

Article R2623-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La Commission nationale de conciliation siégeant auprès du ministre chargé du travail ou celle siégeant auprès du ministre chargé de l'agriculture peut être saisie d'un conflit collectif du travail se déroulant dans un ou des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La procédure de conciliation se déroule selon les règles prévues à la section 2 du chapitre II du titre II du livre V.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

Chapitre Ier : Durée du travail

Section 1 : Travail effectif, astreintes et équivalences

Sous-section unique : Astreintes

Article R3121-1

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié intéressé un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Section 2 : Durée légale et heures supplémentaires

Sous-section 1 : Travail effectif

Article R3121-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche en application de l'article R. 4228-9 est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.

Sous-section 3 : Contreparties aux heures supplémentaires

Paragraphe unique : Contrepartie obligatoire en repos

Article D3121-7

Les conditions de mise en œuvre de la contrepartie obligatoire en repos prévues au présent paragraphe sont applicables aux salariés des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre des organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Article D3121-8

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, atteint sept heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des dispositions des articles D. 3121-12 et D. 3121-13.

Article D3121-9

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article D3121-10

L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Article D3121-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le salarié adresse sa demande de contrepartie obligatoire en repos à l'employeur au moins une semaine à l'avance.

La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois prévu à l'article D. 3121-13.

Article D3121-12

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

1° Les demandes déjà différées ;

2° La situation de famille ;

3° L'ancienneté dans l'entreprise.

Article D3121-13

La durée pendant laquelle la contrepartie obligatoire en repos peut être différée par l'employeur ne peut excéder deux mois.

Article D3121-14

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Cette indemnité a le caractère de salaire.

Sous-section 4 : Contingent d'heures supplémentaires applicable en l'absence d'accord collectif

Article D3121-14-1

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 est fixé à deux cent vingt heures par salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés mentionnés à l'article L. 3121-42 qui ont conclu une convention de forfait en heures sur l'année.

Section 3 : Durées maximales de travail

Sous-section 1 : Durée quotidienne maximale

Article D3121-15

Le dépassement de la durée quotidienne maximale du travail effectif, prévue à l'article L. 3121-34, peut être autorisé dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

2° Travaux saisonniers ;

3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Article D3121-16

La demande de dérogation à la durée quotidienne maximale de travail, accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

Article D3121-17

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité, dans les hypothèses envisagées à l'article D. 3121-15, à la durée quotidienne maximale du travail.

S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis mentionnés à l'article D. 3121-16 et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

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

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

Article D3121-18

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les recours hiérarchiques contre les décisions prévues aux articles D. 3121-16 et D. 3121-17 sont formés devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

Article D3121-19

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

Sous-section 2 : Durées hebdomadaires maximales

Paragraphe 1 : Dispositions communes

Article R3121-20

Le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 3121-54 est pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

Article R3121-21

Les dérogations à la durée maximale hebdomadaire prévues au second alinéa de l'article L. 3121-35 et au troisième alinéa de l'article L. 3121-36 ne peuvent être accordées que pour une durée expressément fixée par l'autorité compétente.
A l'expiration de cette durée, une nouvelle dérogation ne peut résulter que d'une décision expresse faisant suite à une nouvelle demande des intéressés, instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale.
La dérogation est révocable à tout moment par l'autorité qui l'a accordée si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître, notamment en cas de licenciements collectifs affectant les secteurs, régions ou entreprises ayant fait l'objet d'une dérogation.

Article R3121-22

Les dérogations à la durée maximale hebdomadaire du travail peuvent être assorties de mesures compensatoires ayant pour objet, dans les entreprises bénéficiaires :
1° Soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de quarante-six heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ;
2° Soit de prévoir, en faveur des salariés, des périodes de repos complémentaire ;
3° Soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail.
La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision de dérogation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 2 : Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue

Article R3121-23

La dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail prévue à l'article L. 3121-35 est accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elle ne peut l'être qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

La demande de dérogation est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Elle est assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et précise la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée.

Elle est accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur du travail et indiquant notamment si la situation de l'entreprise requérante justifie le bénéfice de la dérogation.

La décision précise l'ampleur de la dérogation ainsi que la durée pour laquelle elle est accordée.

Paragraphe 3 : Dérogation à la durée hebdomadaire maximale moyenne

Article R3121-24

La dérogation à la durée hebdomadaire maximale moyenne prévue au troisième alinéa de l'article L. 3121-36 revêt l'une des modalités suivantes :

1° Le dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de quarante-six heures sur une période de douze semaines consécutives ;

2° La répartition de cette même moyenne sur une période de plus de douze semaines ;

3° La combinaison des deux modalités précédentes.

La décision de dérogation précise la modalité, l'ampleur et les autres conditions du dépassement autorisé.

Article R3121-25

La demande de dérogation concernant l'ensemble d'un secteur d'activité sur le plan national est adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au ministre chargé du travail.

Celui-ci prend sa décision après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur considéré, en tenant compte des conditions économiques et la situation de l'emploi dans ce secteur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3121-26

La demande de dérogation concernant un secteur d'activité sur le plan local, départemental ou interdépartemental est adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Celui-ci instruit la demande après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives intéressées, en tenant compte des conditions économiques et de la situation de l'emploi propres à la région et au secteur considérés.
La décision est prise par le ministre chargé du travail ou par délégation, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R3121-27

Lorsqu'une dérogation est accordée en application des articles R. 3121-25 ou R. 3121-26, l'entreprise intéressée ne peut user de cette dérogation qu'après décision de l'inspecteur du travail qui statue sur le principe et les modalités de l'application de celle-ci, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article R3121-28

L'employeur qui ne relève pas d'un secteur couvert par l'une des décisions prévues aux articles R. 3121-25 et R. 3121-26 peut, pour faire face à des situations exceptionnelles propres à son entreprise, demander une dérogation particulière.
Cette demande est motivée et adressée, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel, s'il en existe, à l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Celui-ci prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur et indiquant, notamment, si la situation de l'entreprise requérante est de nature à justifier l'octroi de la dérogation.

Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires

Section 1 : Aménagement des horaires

Sous-section 1 : Equipes successives en cycle continu

Article R3122-1

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

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

Sous-section 2 : Horaires individualisés

Article R3122-2

En cas d'horaires individualisés, à défaut de stipulations différentes d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le report d'heures d'une semaine à une autre ne peut excéder trois heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix.

Article R3122-3

La décision d'autoriser le recours aux horaires individualisés, prise par l'inspecteur du travail en application de l'article L. 3122-24, est notifiée dans les deux mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

Sous-section 3 : Récupération des heures perdues

Article R3122-4

Les heures perdues dans les cas prévus à l'article L. 3122-27 ne sont récupérables que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte.
L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.
Si le travail est interrompu par un évènement imprévu, l'information est donnée immédiatement.

Article R3122-5

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.
Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.

Article R3122-6

L'employeur ne peut licencier pour insuffisance d'activité, dans le délai d'un mois succédant à une période de récupération, les salariés habituellement employés dans l'établissement ou partie d'établissement où ont été accomplies des heures de récupération ou des heures supplémentaires.
Cette disposition ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face à un

surcroît extraordinaire de travail.

Article R3122-7

La faculté de récupération est, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une profession, suspendue pour cette profession :
1° Par arrêté du ministre chargé du travail soit pour l'ensemble du territoire, soit pour une ou plusieurs régions ;
2° Par décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour des établissements spécialement déterminés.

Sous-section 4 : Répartition de l'horaire sur une période de quatre semaines au plus

Article D3122-7-1

En l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus.

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

Article D3122-7-2

Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article D. 3122-7-1, la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur quatre semaines au plus est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

Article D3122-7-3

En application du 2° de l'article L. 3122-4, sont des heures supplémentaires les heures effectuées :

1° Au-delà de trente-neuf heures par semaine.

2° Au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures hebdomadaires calculée sur la période de référence de quatre semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de quatre semaines au plus, les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-cinq heures, le salaire est maintenu sur la base de trente-cinq

heures hebdomadaires.
En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Section 2 : Travail de nuit

Sous-section 1 : Définitions

Article R3122-8

En l'absence de définition par une convention ou accord collectif de travail étendu, est considéré comme travailleur de nuit, au sens de l'article L. 3122-31, le travailleur qui accomplit, pendant une période de douze mois consécutifs, deux cent soixante dix heures de travail.

Sous-section 2 : Dérogations

Paragraphe 1 : Dérogations à la durée de travail quotidienne

Article R3122-9

Il peut être dérogé, par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à la durée maximale quotidienne de huit heures fixée à l'article L. 3122-34 pour les salariés exerçant :
1° Des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
2° Des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
3° Des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Article R3122-10

Il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de huit heures sur autorisation de l'inspecteur du travail, en cas :
1° De faits résultants des circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ;
2° D'évènements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées.

Article R3122-11

La demande de dérogation à la durée maximale quotidienne de travail, accompagnée des justifications utiles, de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, et du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux, s'il en existe, est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail.
En l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégués du personnel, la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.

Article R3122-12

La dérogation ne peut être accordée par l'inspecteur du travail que si des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.
Lorsque, dans des cas exceptionnels, le bénéfice de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé est prévue par accord collectif de travail.

Article R3122-13

Le recours hiérarchique formé contre la décision de l'inspecteur du travail est porté devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

Article R3122-14

L'employeur peut déroger, sous sa propre responsabilité, à la durée maximale quotidienne de huit heures lorsque les circonstances mentionnées à l'article R. 3122-10 impliquent :
1° L'exécution de travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetage ;
2° La prévention d'accidents imminents ;
3° La réparation d'accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.
S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, l'employeur présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications, de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, s'il en existe, du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux, s'il en existe, et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.
S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons.

Article R3122-15

L'inspecteur du travail saisit d'une demande de dérogation, en application du présent paragraphe, fait connaître sa décision, dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande, à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 2 : Affectation à des postes de nuit en l'absence d'accord

Article R3122-16

La demande d'autorisation d'affectation de travailleurs à des postes de nuit présentée à l'inspecteur du travail par l'employeur sur le fondement de l'article L. 3122-36 justifie, de façon circonstanciée :

1° Les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;

2° Le caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations dans le délai maximum de douze mois précédant la demande ;

3° L'existence de contreparties et de temps de pause ;

4° La prise en compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité et des salariés.

L'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou des délégués du personnel est joint à la demande. En l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégué du personnel, la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de trente jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

Article R3122-17

Le recours hiérarchique dirigé contre la décision de l'inspecteur du travail est porté devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, et est formé dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés ont reçu notification de la décision contestée.

Sous-section 3 : Surveillance médicale des travailleurs de nuit

Article R3122-18

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Article R3122-19

La surveillance médicale renforcée des travailleurs de nuit s'exerce dans les conditions suivantes :

1° Un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste que son état de santé est compatible avec une telle affectation. Cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière

mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible. Elle est renouvelée tous les six mois, après examen du travailleur par le médecin du travail ;
2° Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;
3° En dehors des visites périodiques, le travailleur peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires lesquels sont à la charge de l'employeur ;
4° Des recommandations précisant les modalités des examens à pratiquer en vue d'assurer la surveillance médicale des travailleurs de nuit font l'objet, en tant que de besoin, d'un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R3122-20

Le médecin du travail analyse les conséquences du travail nocturne, notamment de l'alternance des postes et de la périodicité de cette dernière, lorsque des équipes fonctionnant en alternance comportent un poste de nuit.
A cet effet, il procède, pendant les périodes au cours desquelles sont employés les travailleurs de nuit, à l'étude des conditions de travail et du poste de travail. Il analyse ensuite pour chaque travailleur le contenu du poste et ses contraintes.
A partir des éléments ainsi recueillis, il conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit en fonction du type d'activité des travailleurs.

Article R3122-21

Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

Article R3122-22

Pour les entreprises employant des travailleurs de nuit, le rapport annuel d'activité du médecin du travail, prévu à l'article D. 4624-42, traite du travail de nuit tel qu'il a été pratiqué dans l'entreprise au cours de l'année considérée.

Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent

Section 1 : Travail à temps partiel

Sous-section 1 : Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Article D3123-1

L'avis du comité d'entreprise prévu à l'article L. 3123-2 pour la mise en œuvre d'horaires à temps partiel est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail.

Article R3123-2

Le bilan du travail à temps partiel prévu à l'article L. 3123-3 porte notamment sur :
1° Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;
2° Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel.
Lors de la réunion où est discuté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.

Sous-section 2 : Mise en œuvre à la demande du salarié

Article D3123-3

En l'absence de stipulation relative au temps partiel dans la convention ou l'accord collectif de travail, la demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.
La demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.
Elle est adressée six mois au moins avant cette date.
L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

Section 2 : Travail intermittent

Article D3123-4

En application de l'article L. 3123-35, est inscrit sur la liste des secteurs dans lesquels la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision, dans le contrat de travail intermittent, les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes le secteur du spectacle vivant et enregistré.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3124-1

Le fait de méconnaître les stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, celles d'une convention ou d'un accord de branche, conformes aux dispositions des articles L. 3121-11, L. 3121-11-1, L. 3121-15, L. 3121-16, L. 3121-20 et L. 3121-22 à L. 3121-25, ainsi que du IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-2

Le fait d'appliquer les stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou d'une convention ou d'un accord de branche contraires aux dispositions des articles L. 3121-11, L. 3121-11-1, L. 3121-15, L. 3121-16, L. 3121-20 et L. 3121-22 à L. 3121-25, ainsi que du IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, est puni d'une amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-3

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire et à la durée quotidienne maximale du travail prévues par les articles L. 3121-10 et L. 3121-34 ainsi que celles des décrets prévus par les articles L. 3121-52 et L. 3122-46, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-4

Le fait de ne pas accorder les compensations prévues à l'article L. 3121-7 en cas d'astreinte, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Le fait de ne pas remettre à chaque salarié concerné ou de ne pas avoir conservé à la disposition de l'inspection du travail le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli par salarié et par mois et la compensation correspondante est puni de la même peine.

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-5

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait d'employer un salarié à temps partiel ou un salarié en contrat de travail intermittent en omettant d'établir un contrat de travail écrit mentionnant les éléments suivants :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Pour un salarié à temps partiel autre que celui mentionné au 2°, la durée du travail de référence, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires ;

2° Pour un salarié employé en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail mentionné à l'article L. 3122-2, la durée du travail de référence ;

3° Pour un salarié employé en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail mentionné à l'article L. 3123-35, la durée annuelle minimale de travail ainsi que les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes lorsque ces mentions sont obligatoires.

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-6

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires prévues par les articles L. 3121-11, L. 3121-11-1 et L. 3121-15, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-7

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux contreparties aux heures supplémentaires prévues par les articles L. 3121-11, L. 3121-22 à L. 3121-25, ainsi que par le IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-8

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait d'avoir fait accomplir :

1° Par un salarié à temps partiel, des heures complémentaires sans respecter les limites fixées par l'article L. 3123-17 ou par les conventions ou accords collectifs de travail prévus par l'article L. 3123-23 ;

2° Par un salarié employé en application d'un contrat de travail intermittent, des heures au-delà de la durée annuelle minimale prévue par ce contrat, sans respecter, en l'absence de l'accord de ce salarié, la limite fixée à l'article L. 3123-34.

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-9

Le fait d'employer un salarié à temps partiel sans respecter les limites en nombre ou en durée des interruptions d'activité quotidienne prévues par les articles L. 3123-16 ou par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou agréé prévu par cet article ou par une convention ou accord

d'entreprise ou d'établissement, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-10

Le fait de ne pas accorder une majoration de salaire de 25 % pour chaque heure complémentaire accomplie au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat en méconnaissance des dispositions de l'article L. 3123-19 ou du II de l'article 14 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-11

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues par les articles L. 3121-35 à L. 3121-37, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3124-13

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article R. 3121-23, relatives à la durée maximale hebdomadaire absolue, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3124-15

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit prévues par les articles L. 3122-29 à L. 3122-45, L. 3163-1 et L. 3163-2 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3124-16

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 3163-3, applicable au travail des jeunes travailleurs de seize à dix huit ans pour la réalisation de travaux passagers en cas d'extrême urgence, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

TITRE III : REPOS ET JOURS FÉRIÉS

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Repos quotidien

Article D3131-1

Il peut être dérogé, dans des conditions et selon des modalités fixées par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à la période minimale de onze heures de repos quotidien par salarié pour ceux exerçant les activités suivantes :

1° Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

2° Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

3° Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;

4° Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;

5° Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Article D3131-2

En cas de surcroît d'activité, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une réduction de la durée du repos quotidien.

Article D3131-3

Un accord collectif de travail ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de neuf heures.

Article D3131-4

En cas de surcroît d'activité, en l'absence d'accord collectif de travail, une réduction de la durée du repos quotidien peut être mise en œuvre dans les conditions définies aux articles D. 3121-16 à D. 3121-18.

Article D3131-5

L'employeur peut, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, déroger à la période minimale de onze heures de repos quotidien par salarié en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Organiser des mesures de sauvetage ;
2° Prévenir des accidents imminents ;
3° Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Article D3131-6

Le bénéfice des dérogations prévues aux articles D. 3131-1 à D. 3131-5 est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés.
Lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif de travail.

Article D3131-7

Pour assurer le respect du repos quotidien minimum de onze heures consécutives des salariés qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif, l'employeur peut fixer pour l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe au sens de l'article D. 3171-7 une période quotidienne correspondant au moins à la durée de ce repos. Les heures auxquelles commence et finit cette période sont affichées dans l'entreprise.
Si des salariés sont occupés durant la ou les périodes fixées par l'employeur ou lorsque celui-ci n'a pas fixé de période de repos quotidien, le respect de ce dernier doit être démontré par tous moyens.

Chapitre II : Repos hebdomadaire

Section 1 : Dérogations

Sous-section 1 : Suspension et report du repos hebdomadaire

Paragraphe 1 : Industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail

Article R3132-1

Les établissements des industries énumérés dans le tableau suivant, qui attribuent le repos hebdomadaire à tous les salariés le même jour, bénéficient de la suspension du repos hebdomadaire prévue à l'article L. 3132-5 :

	Ameublement, tapisserie, passementerie pour meubles.
	Appareils orthopédiques.
	Balnéaires (établissements).
	Bijouterie et joaillerie.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

	Biscuits employant le beurre frais (fabriques de).
	Blanchisseries de linge.
	Boîtes de conserves (fabrication et imprimerie sur métaux pour).
	Bonneterie fine.
	Boulangeries.
	Brochages des imprimés.
	Broderie et passementerie pour confections.
	Cartons (fabriques de) pour jouets, bonbons, cartes de visites, rubans.
	Charcuterie.
	Colle et gélatine (fabrication de).
	Coloriage au patron ou à la main.
	Confections de toute nature.
	Conserves de fruits et confiserie, conserves de légumes et de poissons.
	Couronnes funéraires (fabriques de).
	Délainage des peaux de mouton (industrie du).
	Dorure pour ameublement.
	Dorure pour encadrements.
	Filature, retordage de fils crêpés, bouclés et à bouton, de fils moulinés et multicolores.
	Fleurs (extraction des parfums des).
	Fleurs et plumes.
	Gainerie.
	Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseurs.
	Impression de la laine peignée, blanchissage, teinture et impression des fils de laine, de coton et de soie destinés au tissage des étoffes de nouveauté.
	Imprimeries typographiques, lithographiques, en taille-douce.
	Jouets, bimbeloterie, petite tabletterie et articles de Paris (fabriques de).
	Laiteries, beurreries et fromageries industrielles.
	Orfèvrerie (polissage, dorure, gravure, ciselage, guillochage et planage en).
	Papier (transformation du), fabrication des enveloppes, du cartonnage, des cahiers d'école, des registres, des papiers de fantaisie.
	Papiers de tenture.
	Parfumeries.
	Pâtisseries.
	Porcelaine (ateliers de décor sur).
	Reliure.
	Réparations urgentes de navires et de machines motrices.
	Soie (dévidage de la) pour étoffes de nouveauté.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

	Teinture, apprêt, blanchiment, impression, gaufrage et moirage des étoffes.
	Tissage des étoffes de nouveauté destinées à l'habillement.
	Tulles, dentelles et laizes de soie.
	Voiles de navires armés pour la grande pêche (confection et réparation des).

Paragraphe 2 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations

Article R3132-2

Les opérations de chargement et de déchargement dans les activités suivantes bénéficient de la dérogation prévue à l'article L. 3132-6 :
1° Travaux extérieurs de construction et de réparation des bateaux de rivière ;
2° Travaux du bâtiment ;
3° Briqueteries en plein air ;
4° Conserveries de fruits, de légumes et de poissons ;
5° Corderies de plein air.

Paragraphe 3 : Activités saisonnières

Article R3132-3

Pour les travaux accomplis en plein air dans les activités suivantes, le repos hebdomadaire peut être différé en application de l'article L. 3132-7 :
1° Travaux extérieurs de construction et de réparation des bateaux de rivière ;
2° Travaux du bâtiment ;
3° Briqueteries ;
4° Corderies.

Article R3132-4

Pour les établissements exerçant les activités suivantes et n'ouvrant en tout ou partie que pendant une période de l'année, le repos hebdomadaire peut être différé en application de l'article L. 3132-7 :
1° Conserveries de fruits, de légumes et de poissons ;
2° Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseurs ;
3° Établissements de bains des stations balnéaires thermales ou climatiques.

Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Dérogation permanente de droit

Article R3132-5

Les industries dans lesquelles sont utilisées les matières susceptibles d'altération très rapide et celles dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ainsi que les catégories d'établissements et établissements mentionnés dans le tableau suivant, sont admis, en application de l'article L. 3132-12, à donner le repos hebdomadaire par roulement pour les salariés employés aux travaux ou activités spécifiés dans ce tableau.

CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENTS	TRAVAUX OU ACTIVITÉS
Industries extractives	
Agglomérés de charbon (fabrication d').	
Alun (établissements traitant les minerais d').	Conduite des fours et des appareils de lessivage.
Bauxite (traitement de la).	Conduite des fours et des appareils de dissolution, de carbonatation et de purification.
Salines et raffineries de sel.	Conduite des chaudières et des appareils d'évaporisation.
Industries agricoles et alimentaires	
Abattoirs.	
Alcools.	Distillation et rectification des produits de la fermentation alcoolique.
Amidonneries.	Opérations de séchage et de décantation.
Beurreries industrielles.	Traitement du lait.
Boyauderies, triperies, cordes à boyau (fabrication de).	
Brasseries (fabrication de bière).	
Caséine (fabrication de).	
Cidre (fabrication du).	
Conserves alimentaires (fabrication de).	
Corps gras (extraction des).	
Cossetes de chicorée (sécheries de).	Conduite des fours.
Fécule (fabrication de).	
Fromageries industrielles.	
Glaces (fabrication de).	
Lait (établissements industriels pour le traitement du).	
Levure (fabrication de).	
Malteries.	Opération de maltage.
Margarine (fabrication de).	
Minoterie et meunerie.	
Poissons (ateliers de salage, saurage et séchage des).	
Pruneaux (fabrication de).	Etuvage des prunes.
Sucreries.	Fabrication et raffinage.
Vinaigre (fabrication de).	

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Industries du cuir, du textile et de l'habillement	
Chamoiseries.	Traitement des peaux fraîches.
Corroieries.	Travaux de séchage.
Cuirs vernis (fabrication de).	Conduite des étuves.
Délainage des peaux de mouton.	Travaux d'étuvage.
Indigo (teinturerie à l').	
Maroquineries et mégisseries.	Mise à l'eau des peaux, levage des pelains et des confits, conduite des étuves.
Moulinage de fils de toute nature.	Surveillance de la marche des machines de moulinage.
Peaux fraîches et en poil (dépôts de).	Salage des peaux.
Pelleteries (ateliers de).	Mouillage des peaux.
Tanneries.	Salage des cuirs frais, dessalage des cuirs, levage des pelains et des premières cuves de basserie.
Toiles cirées (fabrication de).	Service des séchoirs et étuves.
Industries du papier, du carton, de l'édition et de l'imprimerie	
Entreprises de journaux et d'information.	
Papier, carton et pâtes à papier (fabrication de).	
Feutres pour papeterie (fabrication de).	Conduite des foulons.
Industries chimiques	
Acide arsénieux (fabrication d').	Conduite des fours.
Acide azotique monohydraté (fabrication d').	
Acide carbonique liquide (fabrication d').	
Acide chlorhydrique (fabrication d').	
Acides résiduels de la fabrication des produits nitrés (établissements traitant les).	
Acide sulfurique (fabrication d').	
Ammoniaque liquide (fabrication d').	
Camphre (fabrication de).	Raffinage.
Celluloïd (fabrication de).	
Chlore et produits dérivés (fabrication de).	
Chlorydrate d'ammoniaque (fabrication de).	Sublimation.
Colles et gélatines (fabrication de).	Traitement des matières premières ; conduite des autoclaves et des séchoirs.
Cyanamide calcique (fabrication de la).	Préparation de l'azote pur, broyage du carbure, azotation du carbure broyé.
Cyanures alcalins (fabrication de).	
Dynamite (fabrication de). Eau oxygénée (fabrication d').	
Electrolyse de l'eau (établissements pratiquant l').	
Engrais animaux (fabrication d').	Transport et traitement des matières.
Ether (fabrication d').	
Extraits tannants et tinctoriaux (fabrication d').	
Glycérine (distillation de la).	
Goudron (usines de distillation du).	
Huiles de schiste (usines de distillation des).	

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Iode (fabrication d').	
Matières colorantes artificielles dérivées du goudron de houille (fabrication de).	
Noir d'aniline (fabrication de).	Conduite de l'oxydation dans la teinture.
Noir minéral (fabrication de).	Noir minéral.
Oxyde de zinc (fabrication d').	
Parfumeries.	Extraction du parfum des fleurs.
Pétrole (raffineries de).	Service des appareils de distillation et des appareils à parafiner.
Phosphore (fabrication de).	
Plaques, papiers et pellicules sensibles pour la photographie (fabrication de).	
Produits chimiques organiques par voie de synthèse (fabrication de).	
Savonneries.	
Sels ammoniacaux (fabrication de).	Conduite des appareils.
Silicates de soude et de potasse (fabrication de).	
Soude (fabrication de).	
Sulfates métalliques (fabrication de).	Conduite des appareils.
Sulfate de soude (fabrication de).	
Sulfate de carbone (fabrication de).	
Sulfure de sodium (fabrication de).	
Superphosphates.	
Viscose (fabrication de).	
Industrie des matières plastiques	
Matières plastiques (transformation des).	Conduite des extrudeuses en continu.
Etablissements industriels utilisant des fours	
Bleu outremer (fabrication de).	Conduite des fours.
Carbure de calcium (fabrication de).	Travaux avec four électrique.
Céramique.	Séchage des produits et conduite des fours.
Chaux, ciments, plâtres (fabrication de).	Conduite des fours.
Coke (fabrication de).	Conduite des fours.
Distillation du bois (usines de).	Conduite des fours et appareils.
Dolomie (établissements traitant la).	Conduite des fours.
Fours électriques (établissements employant les).	Travaux accomplis à l'aide des fours électriques.
Galvanisation et étamage du fer (établissements pratiquant la).	Conduite des fours.
Kaolin (établissements de préparation du).	Conduite des fours.
Litharge (fabrication de).	Conduite des fours.
Minium (fabrication de).	Conduite des fours.
Noir animal (fabriques de).	Conduite des fours de cuisson.
Oxyde d'antimoine (fabrication d').	Conduite des fours.
Plumes métalliques (fabrication de).	Conduite des fours.
Silice en poudre (fabrication de la).	Conduite des fours de calcination.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Soufre (fabrication de).	Conduite des fours et sublimation du soufre.
Verreries et cristalleries.	Conduite des fours.
Industries métallurgiques et du travail des métaux	
Accumulateurs électriques (fabrication de).	Formation des plaques et surveillance des fours de fusion du plomb.
Bioxyde de baryum (fabrication de).	
Câbles électriques (fabrication de).	Travaux d'isolation et conduite des étuves.
Fer et fonte émaillés (usines de).	Service des fours de fabrication.
Suifs (fonderies de).	Réception et traitement par l'acide ou le bain-marie.
Laminoirs et tréfileries de tous métaux.	
Protection des métaux en continu.	
Métaux (usines de production des).	
Autres travaux et industries	
Air comprimé (chantiers de travaux à l').	Production et soufflage de l'air comprimé.
Bougies (fabrication de).	Préparation des acides gras.
Glace (fabrication de).	Fabrication et doucissage des glaces.
Paille pour chapeaux (fabrication de).	Blanchiment de la paille.
Sécheries de bois d'ébénisterie.	Conduite des feux et de la ventilation.
Production et distribution d'énergie, d'eau et du fluides caloporteurs	
Entreprises d'éclairage, de distribution d'eau et de production d'énergie.	
Entreprises de chauffage.	
Electricité (fabrication de charbon pour l').	Cuisson des charbons.
Froid (usines de production du).	Conduite des appareils.
Hydrauliques (établissements utilisant les forces).	Opérations commandées par les forces hydrauliques.
Moulins à vent.	
Commerces de gros et de détail	
Ameublement (établissements de commerce de détail).	
Bricolage (établissements de commerce de détail).	
Débits de tabac.	
Distribution de carburants et lubrifiants pour automobiles (postes de).	
Marée (établissements faisant le commerce de la).	
Fleurs naturelles (établissements de commerce en gros des).	
Transports et livraisons	
Entreprises de transport par terre autres que de transport ferroviaire.	
Entreprises de transport ferroviaire.	Conduite des trains et accompagnement dans les trains. Activités liées aux horaires de transports et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels. Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.
Entreprises de transport et de travail aériens.	
Entreprises d'expédition, de transit et d'emballage.	
Aéroports (commerces et services situés dans l'enceinte des).	
Ouvrages routiers à péages (entreprises d'exploitation d').	Service de péage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Etablissements industriels et commerciaux.	Service de transport pour livraisons.
Télécommunications	
Entreprises d'émission et de réception de télécommunication.	
Activités financières	
Caisses d'épargne.	
Change de monnaie.	Activités de change.
Santé et soins	
Etablissements de santé et établissements sociaux et médico-sociaux. Pharmacies. Etablissements de bains, piscines, hammams, thalassothérapie, balnéothérapie, spa.	
Soins médicaux infirmiers et vétérinaires (établissements et services de).	Service de garde. Toutes activités liées à l'urgence et à la continuité des soins.
Garde d'animaux (établissements et services de).	Toute activité liée à la surveillance, aux soins, à l'entretien et à la nourriture d'animaux.
Pompes funèbres (entreprises de).	
Assainissement, environnement, voirie et gestion des déchets	
Entreprises d'arrosage, de balayage, de nettoyage et d'enlèvement des ordures ménagères.	
Cabinets de toilette publics.	
Désinfection (entreprises de).	
Equarrissage (entreprises d').	
Surveillance de la qualité de l'air (associations agréées de).	Toutes activités directement liées à l'objet de ces associations.
Etablissements industriels et commerciaux.	Travaux de désinfection.
Activités récréatives, culturelles et sportives	
Entreprises de spectacles.	
Musées et expositions.	
Casinos et établissements de jeux.	
Centres culturels, sportifs et récréatifs. Parcs d'attractions.	Toutes activités et commerces situés dans leur enceinte et directement liés à leur objet.
Perception des droits d'auteurs et d'interprètes.	Service de contrôle.
Photographie (ateliers de).	Prise des clichés.
Tourisme	
Assurance (organismes et auxiliaires d').	Service de permanence pour assistance aux voyageurs et touristes.
Syndicats d'initiative et offices de tourisme.	
Tourisme et loisirs (entreprises ou agences de services les concernant).	Réservation et vente d'excursions, de places de spectacles, accompagnement de clientèle.
Consommation immédiate et restauration	
Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Hôtels, cafés et restaurants.	
Maintenance, dépannage et réparation	
Garages.	Réparations urgentes de véhicules
Machines agricoles (ateliers de réparation de).	Réparations urgentes de machines agricoles.
Véhicules (ateliers de réparation de).	Réparations urgentes
Ascenseurs, monte-charge, matériels aéraulique, thermique et frigorifique (entreprises d'installation d').	Service de dépannage d'urgence.
Maintenance (entreprises et services de).	Travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, y compris

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

	les travaux informatiques nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente. Travaux de dépannage d'appareils et d'installations domestiques à usage quotidien.
Ingénierie informatique (entreprises et services d').	Infogérance pour les entreprises clientes bénéficiant d'une dérogation permanente permettant de donner aux salariés le repos hebdomadaire par roulement ainsi que pour les entreprises qui ne peuvent subir, pour des raisons techniques impérieuses ou de sécurité, des interruptions de services informatiques. Infogérance de réseaux internationaux.
Services de surveillance, d'animation et d'assistance de services de communication électronique (entreprises de).	Travaux de surveillance, d'assistance téléphonique ou télématique.
Secours et sécurité	
Banques et établissements de crédit.	Service de garde.
Traitement des moyens de paiement (établissements de).	Service d'autorisation de paiement et d'opposition assurant la sécurité des moyens de paiement.
Surveillance, gardiennage (entreprise de).	Service de surveillance, de gardiennage et de lutte contre l'incendie.
Entreprises concessionnaires ou gestionnaires de ports de plaisance.	Surveillance permanente et continue des installations portuaires ainsi que de celle des bateaux amarrés, entrant ou sortant du port. Accueil vingt-quatre heures sur vingt-quatre des plaisanciers. Intervention des équipes de secours (sécurité terre-mer).
Etablissements industriels et commerciaux.	Service préventif contre l'incendie.
Services aux personnes	
Services aux personnes physiques à leur domicile (associations ou entreprises agréées par l'Etat ou une collectivité territoriale procédant à l'embauche de travailleurs pour les mettre à disposition des personnes).	Toutes activités directement liées à l'objet de ces associations ou de ces entreprises.
Avocats salariés.	Application des dispositions relatives à l'aide juridictionnelle et aux commissions ou désignations d'office.
Location	
Location de DVD et de cassettes vidéo (établissement de).	Activités situées dans ces établissements et directement liées à leur objet.
Promoteurs et agences immobilières.	Locations saisonnières de meublés liés au tourisme.
Entreprises de location de chaises, de moyens de locomotion.	
Marchés, foires et expositions	
Foires et salons régulièrement déclarés, congrès, colloques et séminaires (entreprises d'organisation, d'installation de stands, entreprises participantes).	Organisation des manifestations, expositions, montage et démontage des stands, tenue des stands. Accueil du public.
Marchés installés sur le domaine public et relevant de l'autorité municipale (entreprises d'installation de ces marchés, concessionnaires de droits de place, entreprises et commerces participants).	Installation et démontage des marchés. Tenue des stands. Perception des droits de place.
Espaces de présentation et d'exposition permanente dont l'activité est exclusive de toute vente au public, réservés aux producteurs, revendeurs ou prestataires de services.	
Enseignement	
Enseignement (établissement d').	Service d'internat.
Fleurs, graines et jardineries	
Jardineries et graineteries.	Toutes activités situées dans ces établissements et directement liées à leur objet.
Magasins de fleurs naturelles.	
Immobilier	
Promoteurs et agences immobilières.	Bureaux de vente sur les lieux de construction ou d'exposition.

Article R3132-6

Dans les établissements mentionnés à l'article R. 3132-5 où sont exercées en même temps d'autres industries ou activités, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'applique exclusivement aux fabrications, travaux et activités déterminés dans le tableau figurant à cet article.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3132-7

Outre les catégories d'établissements énumérés à l'article R. 3132-5, sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements qui, fonctionnant de jour et de nuit à l'aide d'équipes en alternance ont suspendu, pendant douze heures consécutives au moins chaque dimanche, les travaux autres que les travaux urgents et les travaux de nettoyage et de maintenance mentionnés aux articles L. 3132-4 et L. 3132-8.

Article R3132-8

Les établissements auxquels s'appliquent les dispositions de l'article L. 3132-13 sont ceux dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail.

Paragraphe 2 : Dérogations conventionnelles

Sous-paragraphe 1 : Travail en continu

Article R3132-9

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou d'accord d'entreprise prévoyant la possibilité de déroger à l'obligation du repos le dimanche dans les conditions prévues à l'article L. 3132-14, l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques peut être autorisée par l'inspecteur du travail si elle tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Sous-paragraphe 2 : Equipe de suppléance

Article R3132-10

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement le prévoyant, le recours aux équipes de suppléance peut être autorisé par l'inspecteur du travail, s'il tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Article R3132-11

La durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance peut atteindre douze heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas quarante-huit heures consécutives.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque cette durée est supérieure à quarante-huit heures, la journée de travail ne peut excéder dix heures.

Article R3132-12

En cas de recours aux équipes de suppléance en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement, l'autorisation de dépasser la durée maximale quotidienne de travail de dix heures est demandée à l'inspecteur du travail.

Sous-paragraphe 3 : Procédure administrative

Article R3132-13

La demande tendant à obtenir l'une des dérogations prévues aux articles L. 3132-14 et L. 3132-16 est accompagnée des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe. Elle est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail.
L'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi qu'aux représentants du personnel dans le délai de trente jours à compter de la date de la réception de la demande.

Article R3132-14

Le recours hiérarchique dirigé contre la décision de l'inspecteur du travail est porté devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Il est formé dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle l'intéressé a reçu notification de la décision contestée.

Article R3132-15

La procédure prévue aux articles R. 3132-13 et R. 3132-14 est applicable à la demande d'autorisation de dépasser la durée maximale quotidienne de travail de dix heures en cas de recours aux équipes de suppléance en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement.
Elle s'applique également à la demande d'autorisation présentée à l'inspecteur du travail en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant l'utilisation de la dérogation stipulée par convention ou accord collectif étendu.

Paragraphe 3 : Dérogations temporaires au repos dominical

Sous-paragraphe 1 : Dérogations accordées par le préfet

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3132-16

Les autorisations d'extension mentionnées à l'article L. 3132-23 sont prises selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4.

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 sont donnés dans le délai d'un mois. Le préfet statue ensuite dans un délai de huit jours par un arrêté motivé qu'il notifie immédiatement aux demandeurs.

Article R3132-17

Les autorisations d'extension prévues à l'article L. 3132-23 et les autorisations collectives données en application de l'article L. 3132-25-6 sont applicables aux établissements situés dans la même localité ou dans le même périmètre d'usage de consommation exceptionnel, exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle.

Les autorisations d'extension prévues à l'article L. 3132-23 sont accordées au vu d'un accord collectif applicable à l'établissement concerné par l'extension ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum.

Lorsque l'accord collectif prévu à l'article L. 3132-25-3 est applicable à plusieurs établissements exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle, le préfet peut, par une décision collective prise en application de l'article L. 3132-25-6, autoriser ces établissements relevant du champ d'application de cet accord et situés dans le même périmètre d'usage de consommation exceptionnel à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Article R3132-19

Le préfet se prononce par un arrêté motivé sur la proposition mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 3132-25.

Article R3132-20

Pour figurer sur la liste des communes d'intérêt touristique ou thermales et des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, les communes ou zones doivent accueillir pendant certaines périodes de l'année une population supplémentaire importante en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques, culturelles ou historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation.
Les critères notamment pris en compte pour le classement en commune d'intérêt touristique ou thermale sont :
1° Le rapport entre la population permanente et la population saisonnière ;
2° Le nombre d'hôtels ;
3° Le nombre de gîtes ;
4° Le nombre de campings ;
5° Le nombre de lits ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° Le nombre des places offertes dans les parcs de stationnement d'automobiles.

Sous-paragraphe 2 : Dérogations accordées par le maire

Article R3132-21

L'arrêté du maire ou, à Paris, du Préfet de Paris relatif à la dérogation au repos dominical pour les commerces de détail prévu à l'article L. 3132-26, est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées.

Section 2 : Décisions de fermeture

Article R3132-22

Lorsqu'un arrêté préfectoral de fermeture au public, pris en application de l'article L. 3132-29, concerne des établissements concourant d'une façon directe à l'approvisionnement de la population en denrées alimentaires, il peut être abrogé ou modifié par le ministre chargé du travail après consultation des organisations professionnelles intéressées.
Cette décision ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la mise en application de l'arrêté préfectoral.

Article R3132-23

Seules les manifestations dont la durée n'excède pas trois semaines et qui sont organisées par des établissements publics, reconnus d'utilité publique ou ayant obtenu, pendant cinq années consécutives, le parrainage du ministre chargé du commerce peuvent figurer sur la liste mentionnée à l'article L. 3132-30.

Section 3 : Procédure de référé de l'inspecteur du travail

Article D3132-24

Le juge mentionné à l'article L. 3132-31 est le président du tribunal de grande instance.

Chapitre III : Jours fériés

Article D3133-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'indemnité de perte de salaire pour la journée du 1er mai prévue par l'article L. 3133-5 est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

Chapitre IV : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

Article R3134-1

L'employeur tient un registre des salariés employés les dimanches et jours fériés à des travaux mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 3134-5.
Ce registre comporte pour chaque dimanche et jour férié le nombre de salariés employés, leur durée de travail et la nature des travaux accomplis.
Il est tenu à la disposition de l'autorité de police locale et de l'inspection du travail.

Article R3134-2

La décision du préfet prévue à l'article L. 3134-8 est tenue à la disposition de l'inspection du travail sur le lieu de travail. Elle est affichée sur le lieu de travail.

Article R3134-3

L'autorité administrative mentionnée aux articles L. 3134-5, L. 3134-7, L. 3134-8 et L. 3134-12 est le préfet.

Article R3134-4

La décision prévue à l'article L. 3134-14 est prise par le préfet après consultation des organisations d'employeurs et de salariés des professions du commerce et de la distribution.

Article D3134-5

Le juge mentionné à l'article L. 3134-15 est le président du tribunal de grande instance.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R3135-1

Le fait de ne pas attribuer à un salarié le repos quotidien mentionné aux articles L. 3131-1 et L.

3131-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article R3135-2

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3132-1 à L. 3132-14 et L. 3132-16 à L. 3132-31, relatives au repos hebdomadaire, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3135-3

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 et D. 3133-1, relatives à la journée du 1er mai, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ou rémunérés.

Article R3135-4

Le fait de méconnaître les dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin des articles L. 3134-3 à L. 3134-9 ou des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3135-5

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3164-2 à L. 3164-4, relatives au repos hebdomadaire et dominical des jeunes travailleurs, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3135-6

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3172-1 et L. 3172-2, relatives au contrôle du repos hebdomadaire, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

TITRE IV : CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

Chapitre Ier : Congés payés

Section 1 : Droit au congé

Article D3141-1

L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application de l'article D. 3141-2.

Article D3141-2

Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.
Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.
L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.
L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

Section 2 : Durée du congé

Article R3141-3

Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.
Toutefois, dans les professions où en application de l'article L. 3141-30 l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril.

Article D3141-4

Ne peuvent être déduits du congé annuel :
1° Les absences autorisées ;
2° Les congés de maternité, paternité et d'adoption prévus par les articles L. 1225-17, L. 1225-35 et L. 1225-37 ;
3° Les jours d'absence pour maladie ou accident ;

4° Les jours de chômage ;
5° Les périodes de préavis ;
6° Les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Section 3 : Prise des congés

Article D3141-5

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Article D3141-6

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Section 4 : Indemnités de congés

Article D3141-7

Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles déterminées par le livre II pour le paiement des salaires.

Article D3141-8

L'indemnité de fin de mission, prévue à l'article L. 1251-32, est prise en compte pour la détermination de la rémunération totale prévue à l'article L. 3141-22.

Section 5 : Caisses de congés payés

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article D3141-9

L'employeur qui adhère à une caisse de congés payés, par application de l'article L. 3141-30, délivre au salarié, en cas de rupture du contrat de travail, un certificat justificatif de ses droits à congé compte tenu de la durée de ses services.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3141-10

En vue de la détermination du droit au congé et, le cas échéant, du calcul de l'indemnité à verser aux ayants-droit, les caisses de congés payés font état, dans le décompte des services, de l'ancienneté des services accomplis chez les employeurs dont l'affiliation à une caisse de congé est obligatoire.

Article D3141-11

L'agrément des contrôleurs des caisses de congés payés est délivré pour une durée n'excédant pas cinq ans par arrêté du préfet du département où se trouve le siège de la caisse dont ils relèvent.
Il est renouvelable.

Sous-section 2 : Dispositions particulières aux professions du bâtiment et des travaux publics

Paragraphe 1 : Règles d'affiliation

Article D3141-12

Dans les entreprises exerçant une ou plusieurs activités entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales étendues du bâtiment et des travaux publics, le service des congés est assuré, sur la base de celles-ci, par des caisses constituées à cet effet.

Toutefois, lorsque l'entreprise applique, au titre de son activité principale, une convention collective nationale autre que celles mentionnées à l'alinéa précédent et sous réserve d'un accord conclu, conformément à l'article D. 3141-15, entre la caisse de surcompensation mentionnée à l'article D. 3141-22 et l'organisation ou les organisations d'employeurs représentatives de la branche professionnelle concernée, le service des congés peut être assuré par l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'activité principale s'entend comme celle dans laquelle l'entreprise emploie le plus grand nombre de salariés.

Article D3141-13

Le régime prévu par la présente sous-section s'applique aux carrières annexées aux entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article D. 3141-12 ainsi qu'aux ateliers, chantiers et autres établissements travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises, qu'ils soient ou non annexés à celles-ci.

Article D3141-14

Le régime prévu par la présente section s'applique également aux entreprises non établies en France mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2.

Article D3141-15

Des règles particulières d'affiliation peuvent être définies par accord conclu entre la caisse nationale de surcompensation mentionnée à l'article D. 3141-22 et les organisations d'employeurs représentatives d'une branche professionnelle autre que celle du bâtiment et des travaux publics lorsque les entreprises affiliées à ces organisations d'employeurs exercent, à titre secondaire ou accessoire, une ou plusieurs activités impliquant leur affiliation aux caisses mentionnées à l'article D. 3141-12.

Article D3141-16

Les accords mentionnés à l'article D. 3141-15, approuvés par le ministre chargé du travail, indiquent :

1° Les motifs justifiant la mise en œuvre de règles particulières d'affiliation ;

2° Le ou les critères selon lesquels l'affiliation est réalisée, notamment le pourcentage du chiffre d'affaires réalisé s'agissant des activités mentionnées aux articles D. 3141-12 et D. 3141-13 en deçà duquel l'affiliation n'est pas demandée, ainsi que les activités spécifiques à chaque profession exclues du champ d'affiliation ;

3° Les règles applicables aux entreprises qui n'assurent pas la pose des produits qu'elles fabriquent ou qui la sous-traitent.

Article D3141-17

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les pièces justificatives, les garanties à fournir par les caisses de congés payés soit en vue de leur agrément, soit au cours de leur fonctionnement, ainsi que les dispositions que contiennent leurs statuts et règlements.

Article D3141-18

Le ministre chargé du travail autorise les caisses à exercer leur activité dans une circonscription territoriale déterminée après avoir vérifié que le nombre des salariés qui doivent être déclarés à la caisse justifie l'institution de celle-ci.

Article R3141-19

Les statuts et règlements des caisses et toute modification éventuelle de ces textes ne sont applicables qu'après avoir reçu l'approbation du ministre chargé du travail.

Article D3141-20

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les entreprises mentionnées à l'article D. 3141-12, dont l'activité principale relève du bâtiment, le service des congés des salariés déclarés est assuré par la caisse agréée pour la circonscription territoriale dans laquelle l'entreprise a son siège social.

Dans les entreprises dont l'activité principale relève des travaux publics, ce service est assuré par une caisse à compétence nationale.

Dans les entreprises qui relèvent du statut coopératif, ce service est également assuré par une caisse à compétence nationale.

Article D3141-21

Par dérogation au premier alinéa de l'article D. 3141-20, la caisse de congés compétente pour les entreprises non établies en France mentionnées à l'article D. 3141-14 est celle du lieu d'exécution de la prestation ou du chantier.
En cas de prestations multiples simultanées, l'entreprise peut centraliser ses déclarations à la caisse du lieu de la prestation la plus importante compte tenu de l'effectif qui y est affecté.

Article D3141-22

Les caisses de congés payés s'affilient à une caisse de surcompensation créée pour l'ensemble des entreprises mentionnées à l'article D. 3141-12.
Celle-ci a notamment pour objet de répartir entre les caisses intéressées les charges résultant du paiement par une seule caisse des indemnités dues aux salariés successivement déclarés à différentes caisses.

Article D3141-23

Les salariés appartenant aux établissements mentionnés aux articles D. 3141-12 à D. 3141-15 sont déclarés par l'employeur à la caisse compétente, sauf s'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, conclu pour une durée minimum d'un an et ayant acquis date certaine par enregistrement.
Toutefois, en cas de rupture d'un tel contrat avant le terme d'une année, l'employeur verse rétroactivement à la caisse les cotisations correspondant aux salaires perçus par le salarié depuis le début de la période de référence en cours.

Article D3141-24

L'employeur peut faire assurer par la caisse de congés payés, avec l'accord de celle-ci et moyennant le versement des cotisations correspondantes, le service des congés aux salariés dont la déclaration n'est pas obligatoire.

Article D3141-25

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les effets de l'affiliation de l'employeur ne peuvent remonter au-delà de la date d'ouverture de la période de référence écoulée.

Article D3141-26

Les entreprises mentionnées à l'article D. 3141-14, établies dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen, peuvent s'exonérer des obligations figurant à la présente sous-section si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

Article D3141-27

Lorsque les entreprises mentionnées à l'article D. 3141-26 sont affiliées à une institution équivalente aux caisses de congés payés, dans le pays où elles sont établies, elles justifient qu'elles sont à jour de leurs obligations à l'égard de ces institutions à la date du commencement de la prestation et qu'elles ont continué à cotiser à l'institution compétente durant le détachement temporaire pour bénéficier de l'exonération.

Article D3141-28

L'employeur affiche à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de l'entreprise où s'effectue le paiement des salariés la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

Paragraphe 2 : Organisation et fonctionnement

Article D3141-29

La cotisation de l'employeur est déterminée par un pourcentage du montant des salaires payés aux salariés déclarés.
Ce pourcentage est fixé par le conseil d'administration de la caisse de congés payés.
Le règlement intérieur de celle-ci précise les dates et les modes de versement des cotisations, les justifications qui accompagnent ce versement et les vérifications auxquelles se soumettent les adhérents.

Article D3141-30

La durée des congés des salariés déclarés à la caisse est déterminée en application des dispositions générales du présent chapitre. Il en est de même pour les salariés déclarés par les entreprises non établies en France mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2.
Toutefois, cent cinquante heures de travail effectif sont considérées comme équivalentes à un mois

pour la détermination de la durée du congé de ces salariés.
En outre, il est ajouté à l'ensemble des heures de travail accomplies au cours de l'année de référence, cent soixante heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse agréée.

Article D3141-31

La caisse assure le service des congés payés des salariés déclarés par l'employeur.
Toutefois, en cas de défaillance de l'employeur dans le paiement des cotisations, elle verse l'indemnité de congés payés à due proportion des périodes pour lesquelles les cotisations ont été payées, par rapport à l'ensemble de la période d'emploi accomplie pendant l'année de référence.
L'employeur défaillant n'est pas dégagé de l'obligation de payer à la caisse les cotisations, majorations de retard et pénalités qui restent dues.
Après régularisation de la situation de l'employeur, la caisse verse au salarié le complément d'indemnité de congés payés dû, calculé suivant les mêmes principes.

Article D3141-32

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congé est le quotient du montant de la dernière paye versée au salarié dans l'entreprise assujettie qui l'employait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.
En cas de changement des taux de salaires, il est tenu compte de ceux applicables pendant le congé.
Toutefois, cette disposition n'est applicable qu'aux salariés qui, au moment de leur congé, sont employés dans une entreprise assujettie.

Article D3141-33

L'indemnité du congé mentionné à l'article L. 3141-3 est le produit du vingt-cinquième du salaire horaire défini à l'article D. 3141-32 par le double du nombre d'heures de travail accomplies au cours de l'année de référence.
Pour chaque jour de congé supplémentaire attribué à quelque titre que ce soit, le salarié reçoit le quotient de l'indemnité mentionnée au premier alinéa par le nombre des jours de congé auquel cette indemnité correspond.

Article D3141-34

L'employeur remet au salarié, avant son départ en congé ou à la date de rupture de son contrat, un certificat en double exemplaire qui permet à ce dernier de justifier de ses droits à congé envers la caisse d'affiliation du dernier employeur.
Ce certificat indique le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié dans l'entreprise pendant l'année de référence, le montant du dernier salaire horaire calculé conformément aux dispositions de l'article D. 3141-32 ainsi que la raison sociale et l'adresse de la caisse d'affiliation.

Article D3141-35

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Une commission instituée auprès de chaque caisse de congés payés statue sur toutes les contestations qui peuvent s'élever au sujet des droits aux congés des salariés déclarés à la caisse.
Elle est composée, en nombre égal, de membres employeurs et salariés désignés par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et choisis parmi les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau régional pour les professions assujetties.

Article D3141-36

Les caisses de congés payés sont soumises pour l'application des lois et règlements relatifs aux congés payés, au contrôle de l'inspection du travail dans les professions intéressées.

Article D3141-37

L'employeur justifie à tout moment à l'inspection du travail, aux officiers de police judiciaire et aux contrôleurs agréés de la caisse d'affiliation dont il relève, qu'il est à jour de ses obligations envers celle-ci.

Chapitre II : Autres congés

Section 1 : Congés rémunérés

Sous-section 1 : Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale

Article R3142-1

Dans les entreprises de dix salariés et plus, l'employeur rémunère les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite de 0,08 ‰ du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Ce montant est entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts relatif à la taxe sur les salaires.
Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles, dans la limite fixée au premier alinéa, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article R3142-2

La liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique et sociale et syndicale est établie par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis d'une commission placée sous sa présidence et comprenant :

1° Un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
2° Un représentant du ministre chargé de l'agriculture ;
3° Deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au plan national.

Article R3142-3

Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.
Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Article R3142-4

Le refus du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale par l'employeur est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande.
En cas de différend, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 3142-13 statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

Article R3142-5

L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci.
Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Sous-Section 2 : Participation à un jury

Article D3142-5-1

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en application des dispositions de l'article L. 3142-3-1 adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Section 2 : Congés non rémunérés

Sous-section 1 : Congé de solidarité familiale

Article D3142-6

Le salarié adresse à l'employeur, au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.
Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Article D3142-7

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Article D3142-8

Lorsque le salarié décide de renouveler son congé de solidarité familiale ou son activité à temps partiel, il avertit l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lui remet une lettre contre récépissé, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

Article D3142-8-1

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de une journée.

Sous-section 2 : Congé de soutien familial

Article D3142-9

Le salarié adresse à l'employeur, au moins deux mois avant le début du congé de soutien familial, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé.
Il joint à cette lettre les documents mentionnés à l'article D. 3142-12.

Article D3142-10

En cas de renouvellement du congé de soutien familial de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec avis de réception.
En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance définies à l'article D. 3142-9 s'appliquent.

Article D3142-11

Le délai de prévenance, pour une première demande ou un renouvellement du congé de soutien familial, est de quinze jours en cas :
1° D'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical ;
2° De cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Article D3142-12

La demande de congé de soutien familial est accompagnée des pièces suivantes :
1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée, tel qu'énoncé à l'article L. 3142-22 ;
2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Article D3142-13

Pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas prévus à l'article L. 3142-25, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.
En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Sous-section 3 : Congé de solidarité internationale

Article D3142-14

Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de solidarité internationale, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.
Il précise la durée de l'absence envisagée et le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission sera accomplie.

Article D3142-15

Le bénéfice du congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, bénéficiant déjà du congé à la date de départ envisagée par le salarié demandeur atteint la proportion suivante :
1° Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ;
2° 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ;
3° 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ;
4° 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ;
5° 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ;
6° 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires ;
7° A partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

Article D3142-16

Le refus du congé de solidarité internationale par l'employeur est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.
En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-34, statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

Sous-section 4 : Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Article D3142-17

Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, une demande écrite l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.
Il précise la date et la durée de l'absence envisagée et désigne l'organisme responsable du stage ou de la session.

Article R3142-18

Le bénéfice du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié du congé durant l'année en cours, atteint la proportion suivante :
1° Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ;
2° 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ;
3° 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ;
4° 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ;
5° 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ;
6° 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires ;
7° A partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

Article R3142-19

Le bénéfice du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse peut être refusé par l'employeur s'il établit que ce refus est justifié par des nécessités particulières à son entreprise ou à l'exploitation de celle-ci.
Ce refus ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
Si le salarié renouvelle sa demande après l'expiration d'un délai de quatre mois, un nouveau report ne peut lui être opposé sauf en cas de dépassement du nombre déterminé par l'article R. 3142-18.

Article D3142-20

Le refus du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse par l'employeur est motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours à compter de la réception de sa demande.

Article D3142-21

Le salarié dont la demande de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse n'a pas été satisfaite en raison des conditions mentionnées aux articles R. 3142-18 et R. 3142-19, bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur de ce congé.

Article R3142-22

Pour les entreprises publiques non prévues à l'article L. 2233-1, des arrêtés pris par les ministres intéressés précisent les organismes appelés à donner leur avis dans les conditions prévues par l'article R. 3142-19.

Article R3142-23

A titre exceptionnel et uniquement pour participer à un seul stage de formation supérieure d'animateurs, un salarié âgé de plus de vingt-cinq ans peut bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.
Il présente à l'appui de sa demande une attestation délivrée par l'inspecteur départemental de la jeunesse et des sports justifiant qu'il a participé depuis trois ans au moins à l'encadrement d'activités d'animation organisées par des associations figurant sur la liste prévue par le décret n° 63-263 du 18 mars 1963 et qu'il est désigné pour prendre part à un stage de formation supérieure d'animateurs.
Les limitations en fonction de l'effectif prévues à l'article R. 3142-18 ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de vingt-cinq ans. Sous cette réserve, les dispositions des articles R. 3142-19 et D. 3142-20 leur sont applicables.

Article D3142-24

L'organisme chargé des stages ou sessions dispensées dans le cadre du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Sous-section 5 : Congé mutualiste de formation

Article R3142-25

L'administrateur d'une mutuelle adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé mutualiste de formation, une demande écrite l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.
Il précise la date et la durée de l'absence envisagée et désigne l'organisme responsable du stage ou de la session.

Article R3142-26

La liste des organismes dont les stages ouvrent droit au congé mutualiste est établie par arrêté du ministre chargé de la mutualité après avis de la section permanente du Conseil supérieur de la mutualité.

Sous-section 6 : Congé de représentation

Article R3142-27

Le salarié adresse à l'employeur, au moins quinze jours avant le début du congé de représentation, une demande écrite l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.
Il précise la date et la durée de l'absence envisagée et désigne l'instance au sein de laquelle il est appelé à siéger.

Article R3142-28

Le bénéfice du congé de représentation peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié de ce congé, durant l'année en cours, atteint la proportion suivante :
1° Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ;
2° 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ;
3° 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ;
4° 200 à 499 salariés : huit bénéficiaires ;
5° 500 à 999 salariés : dix bénéficiaires ;
6° 1 000 À 1 999 salariés : douze bénéficiaires ;
7° A partir de 2 000 salariés : deux bénéficiaires de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3142-29

Le refus du congé de représentation par l'employeur est motivé et fondé sur les dispositions de l'article L. 3142-54 ou sur les limitations en fonction de l'effectif prévues à l'article R. 3142-28.
Il est notifié au salarié dans les quatre jours à compter de la réception de sa demande.
En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-54, statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

Article R3142-30

Le salarié dont la demande n'a pas été satisfaite bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur d'un congé de représentation.

Article R3142-31

A l'issue de la réunion de l'instance au titre de laquelle est accordé le congé de représentation, le service responsable de la convocation des membres de cette instance délivre aux salariés une attestation constatant leur présence effective.
Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Article R3142-32

Si le salaire n'est pas maintenu ou n'est maintenu que partiellement pendant la durée du congé de représentation, l'employeur délivre au salarié une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé.

Article R3142-33

Pour chacune des heures non rémunérées en raison du congé, le salarié reçoit de l'Etat une indemnité dont le montant est égal à celui de la vacation mentionnée à l'article R. 1423-55.

Article R3142-34

La liste des instances mentionnées à l'article L. 3142-51 est établie et tenue à jour par arrêté conjoint du ministre dont elles relèvent et du ministre chargé du budget.

Sous-section 7 : Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3142-35

Dans le cas mentionné à l'article L. 3142-60, la suspension du contrat de travail prend effet quinze jours après la notification qui en est faite à l'employeur, à la diligence du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception.

Article D3142-36

Le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat manifeste son intention de reprendre son emploi en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.

Article D3142-37

Le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat qui sollicite sa réembauche à l'expiration du ou des mandats renouvelés adresse à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.

Sous-section 8 : Réserve opérationnelle et service national

Paragraphe 1 : Réserve opérationnelle

Article D3142-38

Le refus de l'employeur d'accorder l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle est motivé et notifié au salarié ainsi qu'à l'autorité militaire dans les quinze jours à compter de la réception de la demande.

Paragraphe 2 : Service national

Article D3142-39

Le salarié notifie à l'employeur son intention de reprendre son emploi après sa libération du service national par lettre recommandée avec avis de réception.

Article D3142-40

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions de l'article L. 3142-71 sont applicables aux personnes qui, ayant cessé d'être aptes au service national après leur incorporation, ont été classées « réformés temporaires » ou « réformés définitifs » et renvoyées dans leur foyer.

Sous-section 9 : Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique

Paragraphe 1 : Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise

Article D3142-41

Le salarié adresse à l'employeur, au moins deux mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé ou de cette période par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
Le salarié précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

Article D3142-42

La demande de prolongation d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise précédemment accordés fait l'objet d'une information de l'employeur dans les mêmes conditions, deux mois avant son terme.

Article D3142-43

L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de trente jours à compter de la présentation de la lettre de demande initiale ou de renouvellement du congé ou de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise.

Article D3142-44

L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, dans la limite de six mois qui court à compter de la réception de la lettre recommandée prévue à l'article D. 3142-41.
Il informe le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Article D3142-45

Le salarié informe l'employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception, au moins trois mois avant la fin de son congé pour la création ou la reprise d'entreprise.

Article D3142-46

Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer la signature des avenants aux contrats de travail, conformément à l'article L. 3142-89, sont celles prévues à l'article D. 3142-53.

Paragraphe 2 : Congé sabbatique

Article D3142-47

Le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, au moins trois mois à l'avance.

Article D3142-48

Les délais mentionnés à l'article L. 3142-94, en vue de différer le départ en congé sabbatique d'un salarié, courent à compter de la présentation de la lettre recommandée prévue à l'article D. 3142-47.

Paragraphe 3 : Dispositions communes

Article D3142-49

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, le départ en congé peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 2 % de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.
Ce taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

Article D3142-50

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, le départ en congé peut être différé par l'employeur de telle sorte que le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés pour la création d'entreprise ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette

période de douze mois est prolongée dans la limite de quarante-huit mois.
Ce taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

Article D3142-51

Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour la création d'entreprise ou un congé sabbatique est porté à la connaissance du salarié soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit remise contre récépissé.

Article D3142-52

Le salarié peut contester le refus d'accorder le congé pour la création d'entreprise ou le congé sabbatique de l'employeur dans les quinze jours à compter de la réception de sa lettre de refus.
En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-97 statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

Article D3142-53

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour la création d'entreprise ou du congé sabbatique ou de son report par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
A défaut de réponse de sa part, dans un délai de trente jours à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue aux articles D. 3142-41 ou D. 3142-47, son accord est réputé acquis.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R3143-1

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3141-1 à L. 3141-31 et L. 3164-9, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3143-2

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3142-13 et R. 3142-4, relatives au refus d'accorder les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R3143-3

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3142-43 à L. 3142-46, relatives aux congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R3143-4

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3142-71, L. 3142-72 et D. 3142-40, relatives au service national, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

TITRE V : COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Chapitre Ier : Objet et mise en place

Chapitre II : Constitution des droits

Chapitre III : Utilisation

Chapitre IV : Gestion et liquidation

Article D3154-1

Dans l'attente de l'établissement d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière dans les conditions prévues aux articles D. 3154-2 à D. 3154-4, lorsque les droits inscrits au compte épargne-temps atteignent le plus haut montant des droits garantis fixés en application de l'article L. 3253-17, les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés.
Le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

Article D3154-2

Les droits épargnés dans le compte épargne-temps peuvent excéder le plafond déterminé à l'article D. 3154-1 lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail prévoit un dispositif d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées. En l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord collectif, le dispositif de garantie financière est mis en place par l'employeur.

Les dispositifs mentionnés à l'alinéa précédent doivent permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des

institutions sociales pour le montant au-delà du plafond susmentionné.

Article D3154-3

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :
1° Une société de caution mutuelle ;
2° Un organisme de garantie collective ;
3° Une compagnie d'assurance ;
4° Une banque ;
5° Un établissement financier habilité à donner caution.

Article D3154-4

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat, tenu à la disposition de l'inspection du travail, stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil.

Article D3154-5

Lorsqu'un salarié demande, en accord avec son employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis sur son compte épargne-temps, convertis en unités monétaires, les sommes sont transférées par ce dernier à la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Le récépissé de la déclaration de consignation, qui fait foi du dépôt des fonds, est remis par la Caisse des dépôts et consignations à l'employeur, qui en informe son salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription prévue à l'article L. 518-24 du même code.

Article D3154-6

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

1° A la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne-temps, le plan d'épargne d'entreprise, le plan d'épargne interentreprises ou le plan d'épargne pour la retraite collectif mis en place par son nouvel employeur, dans les conditions prévues par l'accord collectif mettant en place le compte épargne-temps ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;

2° A la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Chapitre Ier : Définitions

Chapitre II : Durée du travail

Chapitre III : Travail de nuit

Article R3163-1

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient en application des articles L. 3163-2 et L. 6222-26 qu'il puisse être accordé une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs sont :
1° L'hôtellerie ;
2° La restauration ;
3° La boulangerie ;
4° La pâtisserie ;
5° Les spectacles ;
6° Les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

Article R3163-2

Dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, le travail de nuit des jeunes travailleurs ne peut être autorisé que de vingt-deux heures à vingt-trois heures trente.

Article R3163-3

Dans les secteurs de la boulangerie et de la pâtisserie, le travail de nuit des jeunes travailleurs peut être autorisé avant six heures et, au plus tôt, à partir de quatre heures pour permettre aux jeunes travailleurs de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie.
Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre six heures et vingt-deux heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

Article R3163-4

Dans les secteurs des spectacles et des courses hippiques, le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à vingt-quatre heures.
Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an au maximum.

Article R3163-5

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs est accordée par l'inspecteur

du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Il apprécie les caractéristiques particulières de l'activité justifiant cette dérogation.
A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Article R3163-6

Les décrets en Conseil d'Etat nécessaires à l'application des dispositions du présent chapitre sont pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Chapitre IV : Repos et congés

Section 1 : Repos hebdomadaire et dominical

Article R3164-1

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité, justifient, en application de l'article L. 3164-5, l'emploi des apprentis de moins de dix-huit ans les dimanches sont :
1° L'hôtellerie ;
2° La restauration ;
3° Les traiteurs et organisateurs de réception ;
4° Les cafés, tabacs et débits de boisson ;
5° La boulangerie ;
6° La pâtisserie ;
7° La boucherie ;
8° La charcuterie ;
9° La fromagerie-crèmerie ;
10° La poissonnerie ;
11° Les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ;
12° Les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

Section 2 : Jours fériés

Article R3164-2

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient, en application de l'article L. 3164-8, l'emploi des jeunes travailleurs les jours de fête reconnus par la loi sont :

1° L'hôtellerie ;

2° La restauration ;

3° Les traiteurs et organisateurs de réception ;

4° Les cafés, tabacs et débits de boisson ;

5° La boulangerie ;

6° La pâtisserie ;

7° La boucherie ;

8° La charcuterie ;

9° La fromagerie-crèmerie ;

10° La poissonnerie ;

11° Les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ;

12° Les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail ;

13° Les spectacles.

Section 3 : Dispositions communes

Article R3164-3

Les décrets en Conseil d'Etat nécessaires à l'application des dispositions du présent chapitre sont pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R3165-1

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3162-1 et L. 3162-2, relatives à la durée du travail des jeunes travailleurs, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R3165-2

Le fait d'employer un jeune travailleur pendant une période de travail effectif ininterrompue de plus de quatre heures et demie, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 3162-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a

de salariés concernés par l'infraction.
Le fait d'employer un jeune travailleur pour un temps de travail quotidien supérieur à quatre heures et demie sans le faire bénéficier d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives est puni de la même amende.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3165-3

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 3164-5, relatives au travail des apprentis le dimanche dans des secteurs pour lesquels des caractéristiques particulières de l'activité le justifient, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R3165-4

Le fait de faire travailler un jeune travailleur un jour de fête reconnu par la loi, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 3164-6, et des décrets pris pour son application est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3165-5

Le fait d'employer un jeune travailleur tous les jours de la semaine et de ne pas lui accorder le repos minimal, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 3164-7, et des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3165-6

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 3164-8, relatives aux dérogations du travail les jours fériés pour les jeunes travailleurs, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R3165-7

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 3164-1, relatives à la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

TITRE VII : CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET DES REPOS

Chapitre Ier : Contrôle de la durée du travail

Section 1 : Définition des horaires et affichages

Sous-section 1 : Salariés travaillant selon le même horaire collectif

Article D3171-1

Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.
Aucun salarié ne peut être employé en dehors de cet horaire, sous réserve des dispositions des articles L. 3121-11, L. 3121-11-1 et L. 3121-15 relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, et des heures de dérogation permanente prévues par un décret pris en application de l'article L. 3121-52.

Article D3171-2

L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.
Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur, cet horaire est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés.

Article D3171-3

Toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Article D3171-4

Un double de cet horaire collectif et des rectifications qui y sont apportées est préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

Article D3171-5

A défaut de précision conventionnelle contraire, dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

conditions fixées à l'article L. 3122-2, ou à l'article D. 3122-7-1, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord ou le décret et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

L'affichage des changements de durée ou d'horaire de travail est réalisé en respectant le délai de sept jours prévu par l'article L. 3122-2 ou le délai prévu par la convention ou l'accord collectif de travail.

Article D3171-7

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée :

1° Soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire ;

2° Soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Sous-section 2 : Salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif

Article D3171-8

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes :

1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Article D3171-9

Les dispositions de l'article D. 3171-8 ne sont pas applicables :

1° Aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de travail prévoyant des conventions de forfait en heures lorsque ces conventions ou accords fixent les modalités de contrôle de la durée du travail ;

2° Aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de branche étendus prévoyant une quantification préalablement déterminée du temps de travail reposant sur des critères objectifs et fixant les modalités de contrôle de la durée du travail (1).

Article D3171-10

La durée du travail des salariés mentionnés à l'article L. 3121-43 est décomptée chaque année par

récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

Sous-section 3 : Informations annexées au bulletin de paie

Article D3171-11

A défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

Article D3171-12

Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié.
Ce document comporte les mentions prévues à l'article D. 3171-11 ainsi que :
1° Le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année ;
2° Le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis en application de l'article L. 3121-24 ;
3° Le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;
4° Le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les conditions fixées par les articles L. 3122-2 et D. 3122-7-1 s'applique dans l'entreprise ou l'établissement.

Article D3171-13

Dans les entreprises et établissements qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 3122-2, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période.

Sous-section 4 : Accès aux documents et informations

Article D3171-14

Le droit d'accès aux informations nominatives prévu à l'article 39 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés est applicable aux documents comptabilisant la durée de travail des salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3171-15

Les documents mentionnés aux articles D. 3171-7 à D. 3171-13 peuvent être sous format électronique lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues.
En cas de traitement automatisé des données nominatives, l'employeur communique à l'inspecteur du travail le récépissé attestant qu'il a accompli la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 précitée.

Section 2 : Documents fournis à l'inspecteur du travail

Article D3171-16

L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail :
1° Pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié ;
2° Pendant une durée d'un an, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante ;
3° Pendant une durée de trois ans, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés intéressés par des conventions de forfait.

Article D3171-17

Un duplicata de l'affiche mentionnée à l'article L. 3171-1 est envoyé à l'inspection du travail.

Chapitre II : Contrôle du repos hebdomadaire

Article R3172-1

Dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l'employeur affiche les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie des salariés :
1° Soit un autre jour que le dimanche ;
2° Soit du dimanche midi au lundi midi ;
3° Soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur ;
4° Soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi.
L'affiche est facilement accessible et lisible et un exemplaire est adressé, avant affichage, à l'inspecteur du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3172-2

Dans les entreprises et établissements qui n'accordent pas le repos hebdomadaire selon l'une des modalités prévues à l'article R. 3172-1, un registre spécial mentionne les noms des salariés soumis à un régime particulier de repos et indique ce régime.
Pour chaque salarié, le registre précise le jour et les fractions de journées choisies pour le repos.

Article R3172-3

L'inscription des salariés récemment embauchés sur le registre spécial des salariés soumis à un régime particulier de repos hebdomadaire est obligatoire après un délai de six jours.
Jusqu'à l'expiration de ce délai, et à défaut d'inscription sur le registre, l'inspection du travail ne peut réclamer qu'un cahier régulièrement tenu portant l'indication du nom et la date d'embauche des salariés.

Article R3172-4

Le registre spécial est tenu constamment à jour.
La mention des journées de repos dont bénéficie un salarié peut toujours être modifiée à condition de le porter au registre avant de recevoir exécution. Toutefois, cette modification ne peut priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

Article R3172-5

Le registre spécial est tenu à la disposition de l'inspection du travail qui le vise au cours de sa visite.
Il est communiqué aux salariés qui en font la demande.

Article R3172-6

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application de l'article L. 3132-4, en cas de travaux urgents, informe immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.
Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique.
Lorsque des travaux urgents sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef, du directeur ou du gérant de cette entreprise mentionne la date du jour de repos compensateur assuré aux salariés.

Article R3172-7

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application de l'article L. 3132-5, relatif

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

aux industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, informe immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.
Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique.
L'information indique également les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés.

Article R3172-8

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application de l'article L. 3132-7, relatif aux activités saisonnières, informe immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.
Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique.

Article R3172-9

En cas de suspension du repos hebdomadaire en application des articles R. 3172-6 à R. 3172-8, la copie de l'avis est affichée dans l'établissement pendant toute la durée de la dérogation.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R3173-1

Le fait de ne pas transmettre à l'inspection du travail un duplicata de l'affiche mentionnée à l'article L. 3171-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre des dispositions de cet article.

Article R3173-2

Le fait de méconnaître les dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 3171-1 et celles de l'article L. 3171-2 relatives au contrôle de la durée du travail, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre des dispositions de cet article.

Article R3173-3

Le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 3171-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE II : SALAIRE ET AVANTAGES DIVERS

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre unique

Article D3211-1

Les dispositions du chapitre premier du titre III relatif au salaire minimum de croissance et celles des articles R. 3232-8 à R. 3232-10 ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage.

TITRE II : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Chapitre Ier : Principes

Article R3221-1

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 3221-6.
Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.
En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Article R3221-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.
Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

Chapitre II : Dispositions pénales

Article R3222-1

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévues aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R3222-2

Le fait de ne pas communiquer les éléments concourant à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 3221-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R3222-3

Le fait de ne pas afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les articles relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

TITRE III : DÉTERMINATION DU SALAIRE

Chapitre Ier : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Section 1 : Dispositions générales

Article R*3231-1

Les décrets prévus aux articles L. 3231-4, L. 3231-7, L. 3231-8, L. 3231-10 et L. 3231-12 sont pris en conseil des ministres.

Les décrets prévus aux articles L. 3231-4, L. 3231-8 et L. 3231-10 sont pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

Article R*3231-2

L'indice des prix à la consommation retenu pour l'application des articles L. 3231-4 et L. 3231-12 est l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie.

Article R*3231-2-1

Pour l'application de l'article L. 3231-8, est pris en compte le rapport de l'indice de référence mesurant l'évolution du salaire horaire de base des ouvriers et employés à l'indice des prix mentionné à l'article R. * 3231-2.

Article D3231-3

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans comporte un abattement fixé à :

1° 20 % Avant dix-sept ans ;

2° 10 % Entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Section 2 : Modalités de fixation

Sous-section 1 : Garantie du pouvoir d'achat des salariés

Article R*3231-4

Lorsque le salaire minimum de croissance est relevé en application des dispositions de l'article L. 3231-5, un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de l'économie et des finances fait connaître le nouveau montant de ce salaire.

Article D3231-5

Les salariés définis à l'article L. 3231-1 âgés de dix-huit ans révolus, reçoivent de leurs employeurs, lorsque leur salaire horaire contractuel est devenu inférieur au salaire minimum de croissance en vigueur, un complément calculé de façon à porter leur rémunération au montant de ce salaire minimum de croissance.

Article D3231-6

Le salaire horaire à prendre en considération pour l'application de l'article D. 3231-5 est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.
Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport.

Sous-section 2 : Participation des salariés au développement économique de la nation

Article R*3231-7

Le taux du salaire minimum de croissance déterminé en application de l'article L. 3231-6 est fixé à l'issue de la procédure suivante :

1° La Commission nationale de la négociation collective reçoit en temps utile, du Gouvernement, une analyse des comptes économiques de la nation et un rapport sur les conditions économiques générales ;

2° La commission délibère sur ces éléments et, compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, transmet au Gouvernement un avis motivé accompagné d'un rapport relatant, s'il y a lieu, la position de la majorité et celle des minorités.

Sous-section 3 : Avantages en nature

Article D3231-8

Les dispositions de la présente sous-section ne sont pas applicables aux salariés des professions agricoles, au personnel navigant de la marine marchande, aux concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation ainsi qu'aux employés de maison lorsque leur rémunération est, de manière habituelle, constituée, pour partie, par la fourniture de la nourriture et du logement.

Article D3231-9

Lorsque la rémunération d'un salarié est, de manière habituelle, constituée, pour partie, par la fourniture de la nourriture et du logement ou d'autres avantages en nature, le salaire minimum en espèces garanti est déterminé en déduisant du salaire minimum de croissance les sommes fixées pour évaluer l'avantage en nature.

Article D3231-10

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, toute ou partie, cette prestation en nature est évaluée par convention ou accord collectif de travail.
A défaut, la nourriture est évaluée par journée à deux fois le minimum garanti ou, pour un seul repas, à une fois ce minimum.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3231-11

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit le logement, cette prestation en nature est évaluée par convention ou accord collectif de travail.
A défaut, le logement est évalué à 0, 02 euros par jour.

Article D3231-12

Les avantages en nature, autres que la nourriture ou le logement, sont évalués d'après leur valeur réelle, au prix de revient pour l'employeur.

Article D3231-13

Pour le personnel des hôtels, cafés, restaurants et des établissements ou organismes dans lesquels des denrées alimentaires ou des boissons sont consommées sur place et pour le personnel de cuisine des autres établissements, qui en raison des conditions particulières de leur travail ou des usages, sont nourris gratuitement par l'employeur ou reçoivent une indemnité compensatrice, la nourriture calculée conformément aux dispositions de l'article D. 3231-10, n'entre en compte que pour la moitié de sa valeur.

Article D3231-14

Dans tous les cas où le salarié, logé et nourri, perçoit une rémunération en espèces supérieure au minimum résultant des dispositions de la présente sous-section, l'application de ces dispositions n'entraîne aucune modification de cette rémunération.

Article D3231-15

Pour les salariés des professions agricoles auxquels l'employeur fournit la nourriture et le logement ou l'un de ces avantages en nature, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail, la prestation journalière de nourriture est évaluée à deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12. La prestation mensuelle de logement est évaluée à huit fois ce même taux.
L'évaluation des autres avantages en nature est fixée par convention ou accord collectif.

Article R3231-16

Une convention ou un accord collectif de travail ou le contrat de travail ne peut comporter de clauses prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcoolisées aux travailleurs.
Ces dispositions ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Minimum garanti

Article R*3231-17

Lorsque le salaire minimum de croissance est relevé en application des dispositions de l'article L. 3231-5, un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de l'économie et des finances fait connaître le minimum garanti défini à l'article L. 3231-12.

Chapitre II : Rémunération mensuelle minimale

Section 1 : Allocation complémentaire

Article R3232-1

Pour l'application de l'article L. 3232-5, sont considérés comme des éléments constitutifs du salaire les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.
Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais et la prise en charge des frais de transport.

Article R3232-2

Lors du paiement de l'allocation complémentaire, il est remis au salarié un document indiquant :
1° Le taux du salaire minimum de croissance ;
2° Le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail ;
3° Les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale ;
4° Les montants du salaire et des diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale versée au salarié.

Section 2 : Remboursement par l'Etat

Article R3232-3

L'aide de l'Etat prévue à l'article L. 3232-8, est fixée à 50 % du montant de l'allocation complémentaire.

Article R3232-4

L'aide de l'Etat est versée sur production d'états nominatifs, par l'employeur, faisant apparaître les modalités de calcul de l'allocation complémentaire et visés par l'inspecteur du travail.
Le versement intervient dans un délai de trois mois suivant l'envoi à l'inspecteur du travail des états précités.

Article R3232-5

En cas de réduction de l'horaire de travail susceptible d'entraîner l'application de l'article L. 3232-8, l'employeur informe l'inspecteur du travail et lui fournit toutes indications sur les causes de cette réduction, les effectifs et les qualifications des salariés intéressés.

Article R3232-6

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement, de liquidation judiciaire ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet peut, sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, faire ordonner le paiement direct aux salariés de la part de l'allocation complémentaire à la charge de l'Etat.

Article R3232-7

L'inspecteur du travail vérifie si la rémunération versée aux salariés au cours de l'année civile écoulée a bien été répartie sur douze mois.
Dans l'hypothèse où, ces rémunérations n'ayant pas été correctement établies compte tenu de l'emploi des intéressés, cette vérification fait apparaître un report abusif en fin d'année de certains éléments de la rémunération ou des inégalités non justifiées entre les rémunérations mensuelles, les redressements nécessaires sont effectués dans le calcul de la participation de l'Etat au versement des allocations complémentaires et dans la détermination des charges sociales incombant à l'employeur et aux salariés.

Section 3 : Dispositions particulières à certaines catégories de salariés

Article R3232-8

En cas de réduction d'activité, le travailleur à domicile employé au cours d'un même mois par plusieurs employeurs adresse à l'inspecteur du travail toutes justifications lui permettant de totaliser les heures de travail accomplies ainsi que les rémunérations perçues au cours du mois et de déterminer l'allocation complémentaire éventuellement due.
Cette aide est versée directement au salarié par l'Etat. L'employeur rembourse au Trésor, à la demande du préfet, dans un délai de trois mois la part de l'allocation complémentaire se trouvant à sa charge. Cette part est proportionnelle à l'importance de la réduction d'activité imposée au salarié.
Le préfet adresse à l'employeur les indications lui permettant de vérifier le montant de sa participation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3232-9

La procédure prévue à l'article R. 3232-8 s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent lorsqu'ils sont employés au cours d'un même mois par plusieurs employeurs successifs.

Article R3232-10

Les réductions de l'horaire de l'établissement employant des salariés saisonniers, qui se produisent pour la troisième année consécutive à la même époque, sont considérées comme se situant en dehors de la période normale d'activité.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R3233-1

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait de payer :
1° Des salaires inférieurs au salaire minimum de croissance prévu par les articles L. 3231-1 à L. 3231-12 ;
2° Des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale prévue par l'article L. 3232-1.
L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.
En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions.

TITRE IV : PAIEMENT DU SALAIRE

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R3241-1

Le salaire est versé un jour ouvrable sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Chapitre II : Mensualisation

Chapitre III : Bulletin de paie

Article R3243-1

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :

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

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 de ce décret ;

3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10° La date de paiement de cette somme ;

11° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

12° Le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.

Article R3243-2

Pour l'application du 8° de l'article R. 3243-1, le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3243-3

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute.
Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées à l'article R. 3243-2.
Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement peuvent mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Article R3243-4

Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.
La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié.

Article R3243-5

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

Article R3243-6

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article R. 3243-1, le bulletin de paie des salariés liés par contrats conclus par une personne physique pour un service rendu à son domicile peut ne pas comporter les mentions suivantes :
1° La position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
2° Le montant de la rémunération brute du salarié ;
3° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute.

Chapitre IV : Pourboires

Article R3244-1

L'employeur justifie de l'encaissement et de la remise aux salariés des pourboires.

Article R3244-2

Les conventions collectives ou, à défaut, des décrets en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent par profession ou par catégorie professionnelle, nationalement ou régionalement :

1° Les modes de justification à la charge de l'employeur ;

2° Les catégories de personnel qui prennent part à la répartition des pourboires ;

3° Les modalités de cette répartition.

Chapitre V : Action en paiement et prescription

Chapitre V bis : Obligations et responsabilité financière des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre

Article R3245-1

A compter du jour de la réception de l'injonction mentionnée à l'article L. 3245-2, l'employeur informe dans un délai de sept jours le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre transmet aussitôt cette information à l'agent de contrôle auteur du signalement ou informe celui-ci, dès l'expiration du délai imparti, de l'absence de réponse.

Article R3245-2

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui n'a pas enjoint l'employeur de faire cesser la situation ou qui n'a pas informé, au terme du délai prévu à l'article R. 3245-1, l'agent de contrôle auteur du signalement de l'absence de réponse de l'employeur est tenu solidairement avec celui-ci au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié et des cotisations et contributions sociales y afférentes.

Article R3245-3

L'agent de contrôle auteur du signalement informe par écrit les salariés concernés qu'à défaut de paiement de leurs rémunérations ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues.

Article R3245-4

Les injonctions et les informations mentionnées aux articles R. 3245-1 et R. 3245-2 sont effectuées par tout moyen permettant de leur conférer date certaine.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3246-1

Le fait de méconnaître les modalités de paiement du salaire prévues aux articles L. 3241-1, L. 3242-1, alinéa 3, L. 3242-3 et L. 3242-4, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R3246-2

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au bulletin de paie des articles L. 3243-1, L. 3243-2 et L. 3243-4 et des articles R. 3243-1 à R. 3243-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R3246-3

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux pourboires des articles L. 3244-1 et L. 3244-2 et celle des décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article R. 3244-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R3246-4

Le fait de méconnaître les dispositions légales relatives aux accessoires du salaire est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés intéressés.

TITRE V : PROTECTION DU SALAIRE

Chapitre Ier : Retenues

Chapitre II : Saisies et cessions

Section 1 : Dispositions communes

Article R3252-1

Le créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible peut faire procéder à la saisie des sommes dues à titre de rémunération par un employeur à son débiteur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3252-2

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article L. 3252-2, est fixée comme suit :

1° Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 3 720 € ;

2° Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 720 € et inférieure ou égale à 7 270 € ;

3° Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 270 € et inférieure ou égale à 10 840 € ;

4° Le quart, sur la tranche supérieure à 10 840 € et inférieure ou égale à 14 390 € ;

5° Le tiers, sur la tranche supérieure à 14 390 € et inférieure ou égale à 17 950 € ;

6° Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 17 950 € et inférieure ou égale à 21 570 € ;

7° La totalité, sur la tranche supérieure à 21 570 €.

Article R3252-3

Les seuils déterminés à l'article R. 3252-2 sont augmentés d'un montant de 1 410 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérés comme personnes à charge :

1° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du débiteur, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du revenu de solidarité active mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, fixé pour un foyer composé d'une seule personne tel qu'il est fixé chaque année par décret ;

2° L'enfant ouvrant droit aux prestations familiales en application des articles L. 512-3 et L. 512-4 du code de la sécurité sociale et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur au sens de l'article L. 513-1 du même code. Est également considéré comme étant à charge l'enfant à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire ;

3° L'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du revenu de solidarité active mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, fixé pour un foyer composé d'une seule personne et qui habite avec le débiteur ou auquel le débiteur verse une pension alimentaire.

Article R3252-4

Les seuils et correctifs prévus à l'article R. 3252-3 sont révisés annuellement par décret en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente dans la série France-entière. Ils sont arrondis à la dizaine d'euros supérieure.

Article R3252-5

La somme laissée dans tous les cas à la disposition du salarié dont la rémunération fait l'objet d'une

saisie ou d'une cession, en application du second alinéa de l'article L. 3252-5, est égale au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles fixé pour un foyer composé d'une seule personne.

Article R3252-6

Sauf disposition contraire, les notifications et convocations faites en application du présent chapitre sont adressées par lettre recommandée avec avis de réception.

Ces notifications sont régulièrement faites à l'adresse préalablement indiquée par le ou les créanciers. En cas de retour au greffe de l'avis de réception non signé, la date de notification à l'égard du destinataire est celle de la présentation et la notification est réputée faite à domicile ou à résidence.

Article R3252-7

Le juge d'instance compétent pour connaître de la saisie des sommes dues à titre de rémunération est celui du domicile du débiteur.

Si celui-ci réside à l'étranger ou n'a pas de domicile connu, la procédure est portée devant le juge d'instance du lieu où demeure le tiers saisi.

Ces règles de compétence sont d'ordre public.

Article R3252-8

Les contestations auxquelles donne lieu la saisie sont formées, instruites et jugées selon les règles de la procédure ordinaire devant le tribunal d'instance.

Article R3252-9

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

Les fiches peuvent être tenues sur support électronique. Le système de traitement des informations en garantit l'intégrité et la confidentialité et permet d'en assurer la conservation.

Article R3252-10

Le régisseur installé auprès du greffe du tribunal d'instance verse les sommes dont il est comptable au préposé de la Caisse des dépôts et consignations le plus rapproché du siège du tribunal auprès duquel le greffe est installé, qui lui ouvre un compte spécial.

Il opère ses retraits pour les besoins des répartitions, sur leur simple quittance, en justifiant de l'autorisation du greffier en chef.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Saisie des sommes dues à titre de rémunération

Sous-section 1 : Conciliation

Article R3252-11

Le juge d'instance, lorsqu'il connaît d'une saisie des sommes dues à titre de rémunération, exerce les pouvoirs du juge de l'exécution, conformément à l'article L. 221-8 du code de l'organisation judiciaire.

Article R3252-12

La procédure de saisie des sommes dues à titre de rémunération est précédée, à peine de nullité, d'une tentative de conciliation, en chambre du conseil.

Article R3252-13

La demande est formée par requête remise ou adressée au greffe par le créancier.
Outre les mentions prescrites par l'article 58 du code de procédure civile, la requête contient, à peine de nullité :
1° Les nom et adresse de l'employeur du débiteur ;
2° Le décompte distinct des sommes réclamées en principal, frais et intérêts échus ainsi que l'indication du taux des intérêts ;
3° Les indications relatives aux modalités de versement des sommes saisies.
Une copie du titre exécutoire est jointe à la requête.

Article R3252-14

Le greffier avise le demandeur des lieu, jour et heure de la tentative de conciliation par tout moyen.

Article R3252-15

Le greffier convoque le débiteur à l'audience.
La convocation :
1° Mentionne les nom, prénom et adresse du créancier ou, s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination et son siège social ;
2° Indique les lieu, jour et heure de la tentative de conciliation ;
3° Contient l'objet de la demande et l'état des sommes réclamées, avec le décompte distinct du principal, des frais et des intérêts échus ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Indique au débiteur qu'il doit élever lors de cette audience toutes les contestations qu'il peut faire valoir et qu'une contestation tardive ne suspendrait pas le cours des opérations de saisie ;
5° Reproduit les dispositions de l'article L. 3252-11 relatives à la représentation des parties.

Article R3252-16

Le créancier et le débiteur sont convoqués quinze jours au moins avant la date de l'audience.

Article R3252-17

Le jour de l'audience, le juge tente de concilier les parties.

Article R3252-18

Si le débiteur manque aux engagements pris à l'audience, le créancier peut demander au greffe de procéder à la saisie sans nouvelle conciliation. Le créancier joint un décompte des sommes perçues en exécution de la conciliation.

Article R3252-19

Si le créancier ne comparaît pas, il est fait application des dispositions de l'article 468 du code de procédure civile.
Si le débiteur ne comparaît pas, il est procédé à la saisie, à moins que le juge n'estime nécessaire une nouvelle convocation.
Si les parties ne se sont pas conciliées, il est procédé à la saisie après que le juge a vérifié le montant de la créance en principal, intérêts et frais et, s'il y a lieu, tranché les contestations soulevées par le débiteur.

Sous-section 2 : Opérations de saisie

Article R3252-20

Le greffier en chef veille au bon déroulement des opérations de saisie.

Article R3252-21

Au vu du procès-verbal de non-conciliation, le greffier procède à la saisie dans les huit jours.
Si l'audience de conciliation a donné lieu à un jugement, le greffier procède à la saisie dans les huit jours suivant la notification du jugement s'il est exécutoire et, à défaut, suivant l'expiration des délais de recours contre ce jugement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3252-22

L'acte de saisie établi par le greffe contient :
1° Les nom, prénoms et domicile du débiteur et du créancier ou, s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination et son siège social ;
2° Le décompte distinct des sommes pour lesquelles la saisie est pratiquée, en principal, frais et intérêts échus ainsi que l'indication du taux des intérêts ;
3° Le mode de calcul de la fraction saisissable et les modalités de son règlement ;
4° L'injonction d'effectuer au greffe, dans un délai de quinze jours, la déclaration prévue par l'article L. 3252-9 ;
5° La reproduction des articles L. 3252-9 et L. 3252-10.

Article R3252-23

L'acte de saisie est notifié à l'employeur.
Il en est donné copie au débiteur saisi par lettre simple avec l'indication qu'en cas de changement d'employeur, la saisie sera poursuivie entre les mains du nouvel employeur.

Article R3252-24

L'employeur fournit au greffe, dans les quinze jours au plus tard à compter de la notification de l'acte de saisie, les renseignements mentionnés dans l'article L. 3252-9.
Cette déclaration peut être consultée au greffe par le créancier, le débiteur ou leur mandataire. A leur demande, le greffier en délivre une copie.

Article R3252-25

L'amende civile prévue par l'article L. 3252-9 ne peut excéder 3 000 euros.

Article R3252-26

L'employeur informe le greffe, dans les huit jours, de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin.

Sous-section 3 : Effets de la saisie

Article R3252-27

L'employeur adresse tous les mois au greffe une somme égale à la fraction saisissable du salaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'il n'existe qu'un seul créancier saisissant, le versement est réalisé au moyen d'un chèque libellé conformément aux indications données par celui-ci. Le greffier l'adresse dès sa réception, et après mention au dossier, au créancier ou à son mandataire. L'employeur peut également procéder par virement, établi, conformément aux indications données par le créancier. Dans ce cas, il lui incombe de justifier auprès du greffe de la date et du montant du virement.
S'il existe plusieurs créanciers saisissants, le versement est fait par chèque ou par virement établi à l'ordre du régisseur installé auprès du greffe du tribunal d'instance.

Article R3252-28

Si l'employeur omet d'effectuer les versements en exécution d'une saisie, le juge rend à son encontre une ordonnance le déclarant personnellement débiteur conformément à l'article L. 3252-10.
L'ordonnance est notifiée à l'employeur. Le greffier informe le créancier et le débiteur.
A défaut d'opposition dans les quinze jours de la notification, l'ordonnance devient exécutoire. L'exécution en est poursuivie à la requête de la partie la plus diligente.

Article R3252-29

La mainlevée de la saisie résulte soit d'un accord des créanciers, soit de la constatation par le juge de l'extinction de la dette.
Elle est notifiée à l'employeur dans les huit jours.

Sous-section 4 : Pluralité de saisies

Article R3252-30

Le créancier muni d'un titre exécutoire peut, sans tentative de conciliation préalable, intervenir à une procédure de saisie des sommes dues à titre de rémunération en cours, afin de participer à la répartition des sommes saisies.

Cette intervention est formée par requête remise contre récépissé ou adressée au greffe.

La requête contient les mentions prescrites par l'article R. 3252-13.

Article R3252-31

Après que le juge a vérifié le montant, en principal, intérêts et frais, de la créance nouvelle faisant l'objet d'une intervention à une saisie en cours, le greffier avise le débiteur et les créanciers qui sont parties à la procédure de cette intervention.
Lors de la première intervention, le greffier informe l'employeur que les versements sont désormais effectués à l'ordre du régisseur installé auprès du greffe du tribunal d'instance.

Article R3252-32

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'intervention d'un nouveau créancier peut être contestée à tout moment de la procédure de saisie.
Le débiteur peut encore, la saisie terminée, agir en répétition à ses frais contre l'intervenant qui aurait été indûment payé.

Article R3252-33

Un créancier partie à la procédure peut, par voie d'intervention, réclamer les intérêts échus et les frais et dépens liquidés ou vérifiés depuis la saisie.

Sous-section 5 : Répartition

Article R3252-34

La répartition des sommes versées, en cas de saisie de sommes dues à titre de rémunération, au régisseur installé auprès du greffe du tribunal d'instance est opérée au moins tous les six mois, à moins que dans l'intervalle les sommes atteignent un montant suffisant pour désintéresser les créanciers.

Article D3252-34-1

Le montant maximal des créances résiduelles payées prioritairement en application du second alinéa de l'article L. 3252-8 est fixé à 500 €.

Article R3252-35

Le greffier notifie à chaque créancier l'état de répartition.
Si une intervention a été contestée, les sommes revenant au créancier intervenant sont consignées. Elles lui sont remises si la contestation est rejetée. Dans le cas contraire, ces sommes sont distribuées aux créanciers ou restituées au débiteur selon le cas.

Article R3252-36

L'état de répartition peut être contesté dans le délai de quinze jours de sa notification.
A défaut de contestation formée dans ce délai, le greffier envoie à chaque créancier un chèque du montant des sommes qui lui reviennent. En cas de contestation de l'état de répartition, il est procédé au versement des sommes dues aux créanciers après que le juge a statué sur la contestation.

Sous-section 6 : Incidents

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3252-37

La notification à l'employeur d'un avis à tiers détenteur conforme aux articles L. 262 et L. 263 du livre des procédures fiscales suspend le cours de la saisie jusqu'à l'extinction de l'obligation du redevable, sous réserve des procédures de paiement direct engagées pour le recouvrement des pensions alimentaires.

L'employeur informe le comptable public de la saisie en cours. Le comptable indique au greffe du tribunal la date de l'avis à tiers détenteur et celle de sa notification au redevable. Le greffier avise les créanciers de la suspension de la saisie.

Après extinction de la dette du redevable, le comptable en informe le greffe qui avise les créanciers de la reprise des opérations de saisie.

Article R3252-38

En cas de notification à l'employeur d'une opposition à tiers détenteur, conformément à l'article L. 1617-5 du code général des collectivités territoriales, ou d'une saisie à tiers détenteur, conformément à l'article L. 273 A du livre des procédures fiscales, l'employeur informe le comptable public de la saisie en cours.

Le comptable adresse au greffe du tribunal une copie de l'opposition à tiers détenteur ou de la saisie à tiers détenteur et lui indique la date de sa notification au redevable. Le greffier en avise les créanciers qui sont déjà parties à la procédure.

La répartition est effectuée par le greffe conformément aux articles R. 3252-34 à R. 3252-36. A cet effet, l'opposition à tiers détenteur et la saisie à tiers détenteur sont assimilées à une intervention.

Le cas échéant, le greffe avise l'employeur que les versements sont désormais effectués à l'ordre du régisseur installé auprès du greffe du tribunal d'instance. Le comptable public informe le greffe de toute extinction, de toute suspension et de toute reprise des effets de l'opposition à tiers détenteur ou de la saisie à tiers détenteur.

Article R3252-39

En cas de notification d'une demande de paiement direct d'une créance alimentaire, l'employeur verse au débiteur la fraction de la rémunération prévue à l'article L. 3252-5. Il verse au créancier d'aliments les sommes qui lui sont dues. Si ces sommes n'excèdent pas la fraction insaisissable de la rémunération, l'employeur en remet le reliquat au débiteur.

L'employeur continue de verser au greffe la fraction saisissable de la rémunération, après imputation, le cas échéant, des sommes versées au créancier d'aliments.

Article R3252-40

Lorsque le débiteur perçoit plusieurs rémunérations, le greffier détermine les employeurs chargés d'opérer les retenues.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si l'un d'eux est en mesure de verser la totalité de la fraction saisissable, la saisie peut être pratiquée entre ses mains.

Article R3252-41

Si le créancier transfère son domicile, il en avise le greffe, à moins qu'il n'ait comparu par mandataire.

Article R3252-42

Lorsque, sans changer d'employeur, le débiteur transfère son domicile hors du ressort du tribunal saisi de la procédure, celle-ci est poursuivie devant ce même tribunal. Les dossiers des saisies susceptibles d'être ensuite pratiquées contre le débiteur lui sont transmis. Le greffier avise les créanciers.

Article R3252-43

Lorsque le lien de droit entre le débiteur et l'employeur prend fin, les fonds détenus par le régisseur sont répartis.

Article R3252-44

En cas de changement d'employeur, la saisie peut être poursuivie par le nouvel employeur, sans conciliation préalable, si la demande est faite dans l'année qui suit l'avis donné par l'ancien employeur. A défaut, la saisie prend fin et les fonds sont répartis.
Si, en outre, le débiteur a transféré le lieu où il demeure dans le ressort d'un autre tribunal d'instance, le créancier est également dispensé de conciliation préalable à la condition que la demande de saisie soit faite au greffe de ce tribunal dans le délai prévu au premier alinéa.

Section 3 : Cession des sommes dues à titre de rémunération

Article R3252-45

La cession des sommes dues à titre de rémunération s'opère par une déclaration du cédant en personne au greffe du tribunal du lieu où il demeure.
Une copie de la déclaration est remise ou notifiée au cessionnaire.

Article R3252-46

A la demande du cessionnaire le greffier notifie la cession à l'employeur.
Cette notification rend la cession opposable aux tiers. Elle est dénoncée au débiteur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Article R3252-47

A compter de la notification de la cession, l'employeur verse directement au cessionnaire le montant des sommes cédées dans la limite de la fraction saisissable.

Article R3252-48

En cas de saisie d'une somme due à titre de rémunération faisant l'objet d'une cession préalable, le greffier notifie l'acte de saisie au cessionnaire, l'informe qu'en application de l'article L. 3252-12 il vient en concours avec le saisissant pour la répartition des sommes saisies et l'invite à produire un relevé du montant de ce qui lui reste dû.
Le greffier informe l'employeur que les versements sont désormais effectués à l'ordre du régisseur.

Article R3252-49

Si la saisie prend fin avant la cession, le cessionnaire retrouve les droits qu'il tenait de l'acte de cession.
Le greffier en avise l'employeur et l'informe que les sommes cédées sont à nouveau versées directement au cessionnaire. Il en avise également ce dernier.

Chapitre III : Privilèges et assurance

Article D3253-1

Le plafond mensuel prévu à l'article L. 3253-2 est fixé à deux fois le plafond retenu, par mois, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article D3253-2

Le montant maximal de garantie prévu au 4° de l'article L. 3253-8 est égal à :
1° Trois fois le plafond retenu par mois pour le calcul des cotisations de sécurité sociale pour un mois et demi de salaire ;
2° Deux fois ce plafond, pour un mois de salaire.

Article D3253-3

Les arrérages de préretraite dus en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise bénéficient de la garantie prévue à l'article L. 3253-11 lorsque la conclusion de cet accord ou de cette convention est antérieure de six mois à la

date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire.

Article R3253-4

L'autorité administrative mentionnée à l'article L. 3253-14 est le ministre chargé du travail.

Article D3253-5

Le montant maximum de la garantie prévue à l'article L. 3253-17 est fixé à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.
Ce montant est fixé à cinq fois ce plafond lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de deux ans et six mois au moins avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, et à quatre fois ce plafond si le contrat dont résulte la créance a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture.
Il s'apprécie à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire.

Article R3253-6

Le délai de contestation prévu au second alinéa de l'article L. 3253-20 est de dix jours à compter de la réception par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 3253-14 de la demande de fonds par le mandataire judiciaire.

Chapitre IV : Économats

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R3255-1

Le fait d'imposer au salarié des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de son embauche, à l'occasion de l'exercice normal de son travail ou de la rupture de son contrat de travail dans les secteurs mentionnés à l'article L. 3251-4, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Ces peines sont indépendantes des restitutions et des dommages-intérêts auxquels peuvent donner lieu les faits incriminés.

TITRE VI : AVANTAGES DIVERS

Chapitre Ier : Frais de transport

Section 1 : Prise en charge des frais de transports publics

Article R3261-1

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L. 3261-2, est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié.

Article R3261-2

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

1° Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

2° Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la Société nationale des chemins de fer (SNCF), les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les abonnements à un service public de location de vélos.

Article R3261-3

La prise en charge par l'employeur est effectuée sur la base des tarifs deuxième classe. Le bénéficiaire peut demander la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

Article R3261-4

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Article R3261-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise ou la personne mentionnés à l'article R. 3261-2, ou, le cas échéant, par la personne chargée de la gestion du service public de location de vélos.

Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire mentionnée à l'article L. 1251-45, qui est leur employeur, suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement à un service de transport public de voyageurs ou à un service public de location de vélos.

Article R3261-6

Un accord collectif de travail peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux mentionnés à l'article R. 3261-4.

Article R3261-7

En cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Article R3261-8

L'employeur peut refuser la prise en charge lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge prévue à l'article R. 3261-1.

Article R3261-9

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3261-10

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Section 2 : Prise en charge des frais de transports personnels

Article R3261-11

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés, il en fait bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés remplissant les conditions prévues à l'article L. 3261-3.

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

Article R3261-12

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

1° Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;

2° Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;

3° Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Article R3261-13

En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Article R3261-14

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Article R3261-15

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Section 3 : Dispositions pénales

Article R3261-16

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Chapitre II : Titres-restaurant

Section 1 : Conditions d'émission et de validité

Article R3262-1

Les titres-restaurant peuvent être émis sur un support papier ou sous forme dématérialisée.

Article R3262-1-1

Les titres-restaurant émis sur un support papier comportent, en caractères très apparents, les mentions suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'émetteur ;

2° Le nom et l'adresse de l'établissement bancaire à qui les titres sont présentés au remboursement par les restaurateurs ou les détaillants en fruits et légumes ;

3° Le montant de la valeur libératoire du titre ;

4° L'année civile d'émission ;

5° Le numéro dans une série continue de nombres caractérisant l'émission ;

6° Le nom et l'adresse du restaurateur ou du détaillant en fruits et légumes chez qui le repas a été consommé ou acheté.

Article R3262-1-2

Lorsque les titres-restaurant sont émis sous forme dématérialisée, les dispositions suivantes sont applicables :

1° Les mentions prévues aux 1° et 2° de l'article R. 3262-1-1 figurent de façon très apparente sur le support physique du paiement dématérialisé. Si le paiement est effectué à partir d'un équipement terminal, au sens du 10° de l'article L. 32 du code des postes et des communications électroniques, utilisé par le salarié et comportant une fonctionnalité de paiement électronique, ces mentions sont accessibles directement sur cet équipement ;

2° L'émetteur assure à chaque salarié l'accès permanent et gratuit, par message textuel, par voie téléphonique ou directement sur l'équipement terminal mentionné au 1°, aux informations suivantes :

a) Le solde de son compte personnel de titres-restaurant, en distinguant le montant des titres-restaurant émis durant l'année civile écoulée qui ne sont pas périmés et, pendant la période de quinze jours mentionnée au deuxième alinéa de l'article R. 3262-5, le montant des titres-restaurant périmés ;

b) La date de péremption des titres ainsi que la date limite à laquelle peuvent être échangés les titres périmés ;

c) Le montant de la valeur libératoire du titre, toute modification de cette valeur libératoire faisant en outre l'objet d'une information préalable du salarié sur un support durable ;

3° Le numéro de série caractérisant l'émission mentionné au 5° de l'article R. 3262-1-1 est conservé par l'émetteur dans une base de données qui associe ce numéro avec un identifiant permettant de garantir que le paiement est effectué au profit d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3. Cette base de données associe également ce numéro de série avec l'année civile d'émission prévue au 4° de l'article R. 3262-1-1 ;

4° L'émetteur met en œuvre une fonctionnalité assurant qu'aucun titre émis durant l'année en cours ne peut être utilisé par le salarié tant qu'il n'a pas utilisé tous les titres émis durant l'année civile écoulée en méconnaissance des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 3262-5 ;

5° L'émetteur met en œuvre une fonctionnalité de blocage automatique du paiement empêchant l'utilisation des titres-restaurant lorsque l'une des obligations suivantes n'est pas satisfaite :

a) Celles qui sont prévues aux 3° et 4° du présent article ;

b) Celles qui sont prévues aux articles R. 3262-8 et R. 3262-10 du présent code ;

6° Le solde du compte personnel de titres-restaurant du salarié ne peut être converti sur support papier, sauf pour ceux des salariés qui, dans le cadre des activités de l'entreprise qui les emploie, accomplissent principalement leurs missions en dehors des locaux de cette entreprise. Dans ce cas, la base de données de l'émetteur mentionnée au 3° ci-dessus recense les opérations de conversion par employeur et par salarié.

Article R3262-2

Les mentions prévues aux 1° à 5° de l'article R. 3262-1-1 de l'article R. 3262-1 sont apposées au recto du titre émis sur un support papier par l'émetteur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les mentions prévues au 6° de l'article R. 3262-1-1 sont apposées par le restaurateur ou le détaillant en fruits et légumes au moment de l'acceptation du titre émis sur un support papier.

Article R3262-3

Les titres-restaurant émis conformément aux dispositions du présent chapitre sont dispensés du droit de timbre.

Section 2 : Utilisation

Article R3262-4

Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans les restaurants et auprès des organismes ou entreprises assimilés ainsi qu'auprès des détaillants en fruits et légumes, afin d'acquitter en tout ou en partie le prix d'un repas.

Ce repas peut être composé de préparations alimentaires directement consommables, le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, notamment de produits laitiers.

Il peut également être composé de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables.

Article R3262-5

Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés en paiement d'un repas à un restaurateur ou à un détaillant en fruits et légumes que pendant l'année civile dont ils font mention et durant une période de deux mois à compter du 1er janvier de l'année suivante.
Aucun titre émis durant l'année en cours ne peut être utilisé par le salarié tant qu'il n'a pas utilisé tous les titres émis durant l'année civile écoulée.
Les titres non utilisés au cours de cette période et rendus par les salariés bénéficiaires à leur employeur au plus tard au cours de la quinzaine suivante sont échangés gratuitement contre un nombre égal de titres valables pour la période ultérieure.

Article R3262-6

Les titres-restaurant émis ou acquis par une entreprise ne peuvent être utilisés que par les salariés de cette entreprise.

Article R3262-7

Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Ce titre ne peut être utilisé que par le salarié auquel l'employeur l'a remis.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3262-8

Les titres-restaurant ne sont pas utilisables les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur au bénéfice exclusif des salariés travaillant pendant ces mêmes jours. Lorsque les titres sont émis sur support papier, cette décision fait l'objet d'une mention très apparente sur les titres. Lorsque les titres sont émis sous forme dématérialisée, l'employeur informe par tout moyen les salariés concernés de la décision mentionnée ci-dessus, avant l'émission du titre.

Article R3262-9

Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans le département du lieu de travail des salariés bénéficiaires et les départements limitrophes, à moins qu'ils ne portent de manière très apparente une mention contraire apposée par l'employeur, sous sa responsabilité, au bénéfice exclusif de ceux des salariés qui sont, du fait de leurs fonctions, appelés à des déplacements à longue distance.

Article R3262-10

L'utilisation des titres-restaurant est limitée à un montant maximum de dix-neuf euros par jour.

Lorsque les titres-restaurant sont émis sous forme dématérialisée, le salarié est débité de la somme exacte à payer, dans la limite du montant maximum journalier mentionné au premier alinéa.

Article R3262-11

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

Section 3 : Conditions de remboursement

Article R3262-12

Lorsque l'employeur a acquis ses titres-restaurant auprès d'un émetteur spécialisé, il peut obtenir de celui-ci au cours du mois qui suit la période d'utilisation l'échange de ses titres inutilisés en ne versant que la commission normalement perçue par l'émetteur lors de la vente de ces titres.

Dans ce cas, le montant des commissions correspondant aux titres dont la non utilisation incombe aux salariés est remboursable par ces derniers à l'employeur.

Article R3262-13

En application des dispositions de l'article L. 3262-5, la contre-valeur des titres-restaurant perdus ou périmés est versée à l'émetteur par l'établissement bancaire qui tient son compte de titres-restaurant.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'émetteur est autorisé à opérer sur cette somme un prélèvement, dont le taux maximum est fixé par arrêté du ministre chargé de l'économie et des finances, et qui est destiné à couvrir forfaitairement les frais de répartition entraînés par l'application de l'article R. 3262-14 et les frais d'expert comptable prévus à l'article R. 3262-33.

Article R3262-14

Lorsque l'émetteur est l'employeur mentionné au 1° de l'article L. 3262-1, il verse le solde disponible après le prélèvement prévu à l'article R. 3262-13 au comité d'entreprise s'il en existe un ou, à défaut, l'affecte dans un délai de six mois au budget des activités sociales et culturelles de son entreprise.
Lorsqu'il s'agit d'un émetteur spécialisé mentionné au 2° du même article, il répartit ce solde entre les comités d'entreprise des entreprises qui lui ont acheté des titres ou, à défaut, entre ces entreprises elles-mêmes, à due proportion des achats de titres opérés au cours de la période d'émission des titres perdus ou périmés. En l'absence de comité d'entreprise, chaque entreprise utilise le solde lui revenant conformément aux dispositions du premier alinéa.

Article R3262-15

En l'absence de motif légitime justifiant un retard de présentation et lorsque les titres-restaurant sont présentés postérieurement à l'évaluation mentionnée au second alinéa, leur montant ne peut être remboursé au restaurateur ou au détaillant en fruits et légumes par imputation sur le compte ouvert en application de l'article L. 3262-2.
Les modalités et la périodicité de l'évaluation du montant des titres-restaurant périmés sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'économie et des finances.

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

Sous-section 1 : Fonctionnement

Article R3262-16

L'établissement bancaire qui ouvre l'un des comptes des titres-restaurant prévus à l'article L. 3262-2 remet au titulaire de ce compte une attestation d'ouverture de compte en triple exemplaire.
Le titulaire du compte remet l'un de ces exemplaires au directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques dont il relève et le second à la Commission nationale des titres-restaurant mentionnée à la section 5. Il est délivré récépissé de ces remises.

Article R3262-17

L'établissement bancaire adresse mensuellement à la Commission nationale des titres-restaurant le

relevé de tous les mouvements de fonds affectant les comptes de titres-restaurant, à l'exception des seuls paiements aux restaurateurs et assimilés et aux détaillants en fruits et légumes.

Article R3262-18

Lorsque l'établissement bancaire qui tient le compte fait établir les formules de titres-restaurant qui seront utilisées par l'émetteur titulaire de ce compte, ces formules ne sont remises à l'émetteur qu'après versement à ce compte d'une provision égale à la valeur libératoire des titres.

Article R3262-19

Les titres-restaurant sont directement payables aux restaurateurs et aux détaillants en fruits et légumes par l'établissement bancaire qui tient le compte de l'émetteur.
Avant de procéder au paiement, l'organisme payeur s'assure, selon les modalités prévues aux articles R. 3262-26 à R. 3262-31, que le présentateur exerce la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur, ou une activité assimilée ou une activité de détaillant en fruits et légumes prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3.

Article R3262-20

Dans les entreprises de plus de vingt-cinq salariés, lorsque l'employeur émet lui-même ses titres, il verse au crédit de son compte, dans le délai maximum de huit jours à partir de la cession des titres aux salariés, la totalité des fonds correspondant à la valeur libératoire de ces titres.

Article R3262-21

Lorsque les titres sont émis par une entreprise spécialisée, elle ne peut accepter en paiement que des versements correspondant à la valeur libératoire de ces titres.
Ces versements sont opérés :
1° Soit par virement direct à un compte de titres-restaurant ;
2° Soit au moyen de chèques bancaires à barrement spécial désignant l'établissement bancaire où le compte est ouvert et portant la mention « compte de titres-restaurant ».

Article R3262-22

La délivrance de titres par un émetteur spécialisé est subordonnée :
1° Soit à la constitution d'une provision équivalente à la valeur libératoire des titres cédés ;
2° Soit au règlement simultané des titres-restaurant conformément à l'article R. 3262-21.
Dans le cas d'un chèque demeuré impayé, la provision correspondante est immédiatement rétablie.

Article R3262-23

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un émetteur spécialisé est habilité à se faire ouvrir plusieurs comptes de titres-restaurant dans plusieurs établissements bancaires. Il peut opérer des virements d'un compte à l'autre.

Article R3262-24

Sous la responsabilité de l'émetteur spécialisé, les sommes portées au crédit des comptes de titres-restaurant peuvent faire l'objet de placements temporaires sous réserve que leur montant demeure à tout moment immédiatement réalisable pour sa valeur nominale initiale.

Article R3262-25

Les titres sont présentés au remboursement par les restaurateurs ou les détaillants en fruits et légumes à l'émetteur. Ce dernier donne ordre à l'établissement bancaire qui tient son compte d'en effectuer le paiement par imputation au débit de ce compte.
Ce paiement est opéré au moyen soit de virements bancaires, soit de chèques émis ou virés par cet établissement.
Le paiement est effectué dans un délai qui ne peut excéder vingt et un jours à compter de la réception du titre aux fins de règlement.

Sous-section 2 : Condition d'exercice de la profession de restaurateur ou assimilé ou des détaillants en fruits et légumes

Article R3262-26

L'exercice de la profession de restaurateur ou de détaillant en fruits et légumesexigé par les dispositions de l'article L. 3262-3 est vérifié par la Commission nationale des titres-restaurant mentionnée à la section 5 d'après les renseignements de notoriété dont elle dispose et au besoin par référence au numéro d'activité d'entreprise adopté par l'Institut national de la statistique et des études économiques (I. N. S. E. E.) et par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF).
Les pièces que la commission peut demander au professionnel concerné pour l'application de l'alinéa ci-dessus sont précisées par arrêté du ministre chargé de l'économie et des finances.

Article R3262-27

Les personnes, les entreprises ou les organismes qui proposent à la vente au détail, à titre habituel et au moins six mois par an, des préparations alimentaires mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 3262-4 sans être en possession du numéro de code d'activité accordé aux restaurateurs et hôteliers restaurateurs peuvent être assimilés à ces derniers, à la condition d'avoir transmis par lettre recommandée avec avis de réception à la commission un dossier complet.
La commission des titres-restaurant vérifie également que les préparations offertes sont conformes aux dispositions mentionnées à l'article R. 3262-4.

La composition du dossier mentionné au premier alinéa et les pièces nécessaires à la vérification par

la commission prévue au deuxième alinéa de la conformité des préparations offertes sont précisées par un arrêté du ministre chargé de l'économie et des finances.

Article R3262-28

Les personnes, entreprises ou organismes qui assurent uniquement les prestations de portage ou de livraison de repas à domicile ne peuvent bénéficier de l'assimilation à l'activité de restaurateur.

Article R3262-29

Lorsque le dossier qu'a fait parvenir le demandeur de l'assimilation à la profession de restaurateur est complet et qu'il en résulte que l'intéressé remplit les conditions fixées à l'article R. 3262-27 pour bénéficier de cette assimilation, la commission lui adresse une attestation par lettre recommandée avec avis de réception.
Dès réception de cette attestation, l'assimilation est réputée accordée.

Article R3262-30

Lorsque le dossier n'est pas complet, la commission adresse au demandeur de l'assimilation une lettre recommandée avec avis de réception mentionnant les pièces justificatives manquantes à produire dans le délai d'un mois suivant la réception de cette lettre recommandée. A défaut d'envoi des pièces complémentaires demandées dans le délai imparti, l'assimilation est réputée refusée.
A la réception des pièces complémentaires demandées, si l'intéressé remplit les conditions fixées à l'article R. 3262-27, la commission lui adresse une attestation par lettre recommandée avec avis de réception.
Dès réception de cette attestation, l'assimilation est réputée accordée.

Article R3262-31

Lorsque, dans le délai d'un mois suivant la date de réception du dossier figurant sur l'avis de réception, la commission n'a pas adressé au demandeur de l'assimilation une attestation de dossier complet ou ne lui a pas demandé la production de pièces justificatives manquantes, l'assimilation est réputée accordée.

Article R3262-32

Pour l'application du 2° de l'article R. 3262-36, les personnes, entreprises ou organismes assimilés aux restaurateurs adressent à nouveau au secrétariat de la commission, sous trente jours au terme d'un délai de douze mois suivant la date à laquelle l'assimilation est réputée leur avoir été accordée, les pièces du dossier mentionné à l'article R. 3262-27, mises à jour à la date d'expiration du délai de douze mois, afin de justifier de leur activité de vente de préparations alimentaires mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 3262-4 dans les conditions définies à ce même article.
A défaut d'avoir satisfait à l'obligation prévue au premier alinéa, les personnes, entreprises ou organismes assimilés ne bénéficient plus de l'assimilation aux restaurateurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Contrôle de la gestion

Article R3262-33

L'émetteur de titres-restaurant fait appel à un expert comptable chargé de constater au moins une fois par an les opérations accomplies par cet émetteur.
Les constatations de cet expert comptable sont consignées dans un rapport que l'émetteur tient à la disposition de tout agent de contrôle.

Article R3262-34

Par dérogation à l'article R. 3262-33, si l'émission des titres est assurée par l'employeur et qu'il existe un comité d'entreprise, ce dernier opère le contrôle de la gestion des fonds.

Article R3262-35

Un arrêté du ministre chargé de l'économie et des finances détermine les modalités d'application des articles R. 3262-33 et R. 3262-34.

Section 5 : Commission nationale des titres-restaurant

Sous-section 1 : Missions

Article R3262-36

La Commission nationale des titres-restaurant est chargée :

1° D'accorder l'assimilation à la profession de restaurateur aux personnes, entreprises ou organismes qui satisfont aux conditions prévues à l'article R. 3262-4 et aux articles R. 3262-26 à R. 3262-32 ;

2° De constater les cas où les restaurateurs, les personnes, entreprises, organismes assimilés ou les détaillants en fruits et légumes ont cessé leur activité ou ne satisfont plus aux conditions ouvrant droit au remboursement des titres-restaurant ;

3° De vérifier l'exercice de la profession de restaurateur ou de celle de détaillant en fruits et légumes conformément aux dispositions de l'article R. 3262-26 ;

4° De réunir les informations relatives aux conditions d'application du présent chapitre et de les transmettre aux administrations compétentes ;

5° De fournir aux émetteurs et aux utilisateurs de titres-restaurant les renseignements pratiques dont

ils peuvent avoir besoin ;

6° De faciliter l'accord des parties intéressées sur les améliorations qui peuvent être apportées à l'émission et à l'utilisation des titres-restaurant ;

7° D'étudier et de transmettre à l'administration les propositions de modification de la réglementation des titres-restaurant ;

8° D'exercer un contrôle sur le fonctionnement des comptes de titres-restaurant ouverts par les entreprises émettrices afin d'assurer que sont respectées les obligations qui leur sont imposées ainsi que celles des restaurateurs, organismes ou entreprises assimilés et des détaillants en fruits et légumes.

Article R3262-37

Pour permettre à la commission d'exercer la mission de contrôle prévue au 8° de l'article R. 3262-36, chaque société ou entreprise émettrice de titres-restaurant communique, au secrétariat de la commission, le rapport annuel établi par l'expert-comptable désigné à l'article R. 3262-33. Elle lui communique également, chaque mois :

1° Un état récapitulatif des entrées et sorties de titres-restaurant au cours du mois écoulé ;

2° Un état récapitulatif des mouvements ayant affecté, au cours du même mois, les fonds détenus au titre des comptes de titres-restaurant.

Article R3262-38

A la demande de la commission, la société ou l'entreprise émettrice de titres-restaurant transmet au secrétariat :

1° L'état récapitulatif des restaurateurs et organismes ou entreprises, des détaillants en fruits et légumes qui, dans une circonscription donnée au cours d'une période donnée, ont présenté des titres de remboursement ;

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

Article R3262-39

La commission peut faire opérer, à tout moment par un expert-comptable, des contrôles auprès des entreprises émettrices et des émetteurs spécialisés.

Sous-section 2 : Organisation et fonctionnement

Article R3262-40

La Commission nationale des titres-restaurant comprend notamment des représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, des syndicats de restaurateurs et de détaillants de fruits et légumes, et des entreprises ayant pour activité principale l'émission de titres-restaurant.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3262-41

La composition et le fonctionnement de la commission sont déterminés par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'économie et des finances.

Article R3262-42

Les membres de la commission ne sont pas rémunérés.

Article R3262-43

Le secrétariat de la commission est assuré par les services du ministre chargé de l'économie et des finances.
Le secrétaire général est désigné en accord avec le ministre chargé du travail.

Article R3262-44

La commission est assistée d'un ou de plusieurs experts-comptables et désignés, sur sa proposition, par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'économie et des finances.

Article R3262-45

La commission peut créer dans un département ou un groupe de départements des comités consultatifs dont la composition est analogue à la sienne.

Section 6 : Dispositions pénales

Article R3262-46

Le fait de méconnaître les dispositions du premier et du troisième alinéa de l'article L. 3262-2, de l'article L. 3262-3 et du second alinéa de l'article L. 3262-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Il en est de même des infractions aux dispositions des articles R. 3262-1, R. 3262-2, R. 3262-4 à R. 3262-11, R. 3262-16, R. 3262-17, R. 3262-20 à R. 3262-25, R. 3262-33 à R. 3262-35 et R. 3262-37 à R. 3262-39 ainsi que des entraves mises à l'exercice de la mission de contrôle impartie à la commission prévue à l'article R. 3262-36.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE III : INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

TITRE Ier : INTÉRESSEMENT

Chapitre Ier : Champ d'application

Article R3311-1

Dans les entreprises publiques dont le personnel est soumis pour les conditions de travail à un statut législatif ou réglementaire, les accords d'intéressement peuvent fixer un montant maximum des sommes à distribuer dans la limite du cinquième du total des salaires bruts versés aux salariés intéressés.

Article R3311-2

Dans les entreprises publiques, les accords d'intéressement ne peuvent entrer en application qu'après avoir été homologués par arrêté du ministre chargé de l'économie et du ministre de tutelle après avis de la commission interministérielle de coordination des salaires.

Article R3311-3

Les dispositions du présent titre sont également applicables aux personnes mentionnées aux articles L. 3312-2 et L. 3312-3.

Article D3311-4

Les salariés d'un groupement d'employeurs qui n'a pas mis en place un dispositif d'intéressement peuvent bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises du groupement auprès de laquelle ils sont mis à disposition si l'accord le prévoit.

Chapitre II : Mise en place de l'intéressement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3312-1

Le projet d'accord d'intéressement est soumis au comité d'entreprise pour avis au moins quinze jours avant sa signature.

Article R3312-2

Les dispositions du présent titre sont applicables à l'intéressement de projet mentionné à l'article L. 3312-6.

Chapitre III : Contenu et régime des accords

Section 1 : Régime des accords.

Sous-section 1 : Dépôt et contrôle administratif.

Article D3313-1

L'accord d'intéressement est déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où il a été conclu par la partie la plus diligente, dans un délai de quinze jours à compter de la date limite prévue à l'article L. 3314-4.

Article D3313-2

Lorsqu'un accord de branche d'intéressement ouvre des choix aux parties signataires au niveau de l'entreprise, l'accord déposé peut ne contenir que les clauses résultant de ces choix.
L'adhésion à un accord de branche d'intéressement n'ouvrant pas de possibilité de choix, ou ouvrant un choix qui n'a pas été exercé, donne lieu à une simple notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D3313-3

Lorsque l'accord qui assure l'intéressement des salariés à l'entreprise résulte d'une formule de calcul prenant en compte les résultats de l'une ou plusieurs des entreprises qui lui sont liées, au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, la liste de ces entreprises dont le siège social est situé en France est annexée au texte de l'accord déposé.
Il est fait mention, pour chaque entreprise liée, de l'adresse de son siège social, de ses effectifs ainsi que des dates de conclusion, d'effet et de dépôt de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3313-4

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi accuse, sans délai, réception de l'accord et des autres documents mentionnés à la présente sous-section.

Sous-section 2 : Modification et dénonciation.

Article D3313-5

L'accord d'intéressement ne peut être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion, sauf en cas de dénonciation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 3345-2.

Article D3313-6

L'avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur est déposé selon les mêmes formalités et délais que l'accord.

Article D3313-7

La dénonciation est notifiée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

Sous-section 3 : Reconduction tacite.

Article D3313-7-1

Lorsque aucune des parties ne demande de renégociation dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5, le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

Section 2 : Information des salariés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3313-8

Une note d'information, qui mentionne notamment les dispositions prévues à l'article D. 3313-11, est remise au salarié bénéficiaire d'un accord d'intéressement.

Article D3313-9

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne :

1° Le montant global de l'intéressement ;

2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;

3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

4° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article D3313-10

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Article D3313-11

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 10° bis de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale.

Chapitre IV : Calcul, répartition et distribution de l'intéressement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3314-1

Les salaires à prendre en considération pour le calcul du plafond prévu au premier alinéa de l'article L. 3314-8 sont le total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou d'un ou plusieurs établissements, suivant le champ d'application de l'accord d'entreprise.

Article D3314-2

Les primes versées aux salariés en application de l'accord d'intéressement et déductibles du résultat imposable en application de l'article L. 3315-1 peuvent provenir de la répartition, entre l'ensemble des salariés de l'entreprise ou d'un ou plusieurs établissements, selon le champ d'application de l'accord :

1° Soit d'une somme globale résultant du mode d'intéressement retenu pour cette entreprise ou ce ou ces établissements ;

2° Soit de sommes dont les critères et modalités de calcul et de répartition peuvent être, le cas échéant, adaptés aux différents établissements ou unités de travail dans les conditions prévues par l'accord.

Article R3314-3

Lorsque la répartition de l'intéressement est proportionnelle aux salaires, les salaires à prendre en compte au titre des périodes de congés, de maternité et d'adoption ainsi que des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Article R3314-4

Les dispositions du présent titre sont, à l'exception de celles des articles D. 3313-5 à D. 3313-7, applicables au supplément d'intéressement prévu à l'article L. 3314-10 et à l'accord spécifique de répartition auquel il peut donner lieu.

Chapitre V : Régime social et fiscal de l'intéressement

TITRE II : PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Chapitre Ier : Champ d'application

Article R3321-1

Les dispositions du présent titre, à l'exception des articles R. 3322-1, R. 3322-2, D. 3323-4, R. 3323-6, R. 3323-10 et D. 3324-1, sont également applicables aux personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2.

Article D3321-2

Les salariés d'un groupement d'employeurs qui n'a pas mis en place un dispositif de participation peuvent bénéficier des dispositifs de participation mis en place dans chacune des entreprises du groupement auprès de laquelle ils sont mis à disposition si l'accord le prévoit.

Chapitre II : Mise en place de la participation

Article R3322-1

La condition d'emploi habituel prévue à l'article L. 3322-2 est remplie dès lors que l'effectif de cinquante salariés prévu à cet article a été atteint, au cours de l'exercice considéré, pendant une durée de six mois au moins, consécutifs ou non.
Dans les entreprises dont l'activité est saisonnière, cette condition est remplie si cet effectif a été atteint pendant au moins la moitié de la durée d'activité saisonnière.

Article R3322-2

Les entreprises constituant une unité économique et sociale mettent en place la participation, soit par un accord unique couvrant l'unité économique et sociale, soit par des accords distincts couvrant l'ensemble des salariés de ces entreprises.

Chapitre III : Contenu et régime des accords

Section 1 : Régime des accords.

Sous-section 1 : Dépôt.

Article D3323-1

L'accord de participation est déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où il a été conclu.

Article D3323-2

Dans l'hypothèse où un accord de branche de participation ouvre des choix aux parties signataires au niveau de l'entreprise, l'accord déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut ne contenir que les clauses résultant de ces choix.
L'adhésion à un accord mentionné au premier alinéa n'ouvrant pas de possibilité de choix, ou ouvrant un choix qui n'a pas été exercé, donne lieu à une simple notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D3323-3

Si le régime de participation est mis en place à l'initiative de l'entreprise, la décision précisant les modalités de cet assujettissement unilatéral est déposée avec le procès-verbal de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel prévue au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6.

Article D3323-4

Lorsqu'un accord de participation de groupe est conclu, les documents déposés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi comportent :
1° Quel que soit le mode de conclusion de l'accord, les mandats habilitant le mandataire des différentes sociétés intéressées à signer l'accord de groupe ;
2° Si l'accord a été conclu avec un ou plusieurs salariés appartenant à l'une des entreprises du groupe mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales, les mandats les habilitant à signer l'accord de groupe ;
3° Si l'accord a été conclu avec les représentants mandatés par chacun des comités d'entreprise intéressés, les procès-verbaux de séance établissant que la délégation du personnel statuant à la majorité a explicitement donné mandat à ces représentants pour signer l'accord de groupe ;
4° Si l'accord résulte, après consultation de l'ensemble des salariés inscrits à l'effectif de chacune des sociétés intéressées, de la ratification par les deux tiers de ces salariés du projet proposé par le mandataire de ces sociétés :
a) Soit l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés de chacune des sociétés intéressées, des salariés signataires ;
b) Soit un procès-verbal rendant compte de la consultation, au niveau de chacune des entreprises ou au niveau du groupe.

Article R3323-5

Lorsque la ratification d'un accord de groupe est demandée conjointement par le mandataire des sociétés intéressées et une ou plusieurs organisations syndicales, ou la majorité des comités d'entreprise des sociétés intéressées, ou le comité de groupe, il en est fait mention dans les documents déposés.

Article R3323-6

Lorsque le projet d'accord de groupe ratifié par les salariés ne fait pas mention d'une demande conjointe, il est déposé avec l'accord :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Une attestation des différents chefs d'entreprise intéressés selon laquelle ils n'ont été saisis d'aucune désignation de délégué syndical ;
2° Et, pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise, un procès-verbal de carence datant de moins de quatre ans.

Article D3323-7

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi accuse, sans délai, réception de l'accord de branche de participation et des autres documents mentionnés à la présente sous-section.

Sous-section 2 : Dénonciation de l'accord.

Article D3323-8

La partie qui dénonce un accord de participation ou l'employeur, dans le cas où le régime de participation a été mis en place conformément au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6, notifie aussitôt cette décision au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
La dénonciation d'un accord conclu au sein d'un comité d'entreprise est constatée au procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

Sous-section 3 : Sociétés coopératives ouvrières de production, coopératives agricoles.

Article R3323-9

Dans les sociétés coopératives de production, la réserve spéciale de participation des salariés est calculée sur les bases suivantes :
1° Le bénéfice est réputé égal, pour chaque exercice, aux excédents nets de gestion définis à l'article 32 de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production, déduction faite de la fraction égale à 25 % de ceux-ci, prévue au 3° de l'article 33 de cette loi. Ce bénéfice est diminué d'une somme calculée par application à celui-ci du taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ;
2° Les capitaux propres de l'entreprise sont réputés égaux au montant du capital social effectivement libéré à la clôture de l'exercice considéré.

Article R3323-10

La part des excédents nets de gestion répartie entre les salariés en application du 3° de l'article 33 de la loi du 19 juillet 1978 précitée peut, aux termes d'un accord de participation, être affectée en tout ou partie à la constitution de la réserve spéciale de participation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans ce cas, la réserve spéciale de participation et la provision pour investissement sont constituées avant la clôture des comptes de l'exercice.

Article R3323-11

Un accord de participation conclu au sein d'une société coopérative de production peut prévoir que l'emploi de la réserve spéciale de participation en parts sociales, quelle que soit la forme juridique de la société, est réservé aux associés employés dans l'entreprise.

Section 2 : Information des salariés.

Article D3323-12

Les salariés sont informés de l'existence et du contenu de l'accord de participation par tout moyen prévu à cet accord et, à défaut, par voie d'affichage.

Article D3323-13

L'employeur présente, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité.
Ce rapport comporte notamment :
1° Les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
2° Des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article D3323-14

Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation, les questions ainsi examinées font l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.
Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35.

Article D3323-15

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport relatif à l'accord de participation est présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Article D3323-16

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord de participation fait l'objet d'une fiche

distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne :

1° Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

2° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

3° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

4° S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;

5° La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;

6° Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

7° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article D3323-17

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article D3323-18

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévues à l'article D. 3323-16 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Chapitre IV : Calcul et gestion de la participation

Section 1 : Calcul de la réserve spéciale de participation.

Article D3324-1

Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés

mentionnée à l'article L. 3324-1 sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque l'accord de participation prévoit que les salariés d'un groupement d'employeurs mis à la disposition de l'entreprise bénéficient de ses dispositions, le montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice est ajouté au montant des salaires des salariés de l'entreprise. Ce montant est communiqué à l'entreprise par le groupement d'employeurs.

Article D3324-2

La valeur ajoutée de l'entreprise mentionnée au 4° de l'article L. 3324-1 est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

1° Les charges de personnel ;

2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

3° Les charges financières ;

4° Les dotations de l'exercice aux amortissements ;

5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

6° Le résultat courant avant impôts.

Article D3324-3

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 3324-2, la valeur ajoutée des entreprises de banque et d'assurances est déterminée comme suit :

1° Pour les établissements de crédit et les sociétés de financement, par le revenu bancaire hors taxe augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature ;

2° Pour les entreprises d'assurances régies par le code des assurances et les entreprises de réassurance, par la différence existant entre, d'une part, la somme des primes nettes d'impôts et des produits de placements et, d'autre part, le total des dotations aux provisions techniques et des prestations payées au cours de l'exercice aux assurés et bénéficiaires de contrats d'assurances.

Article D3324-4

Les capitaux propres mentionnés au 2° de l'article L. 3324-1 comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

La réserve spéciale de participation des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans

l'exercice considéré.
Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 % prévu au 2° de l'article susmentionné est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année.
Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents.
Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.

Article D3324-5

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 3324-4, les capitaux propres comprennent, en ce qui concerne les offices publics et ministériels dont le titulaire n'a pas la qualité de commerçant :
1° D'une part, la valeur patrimoniale du droit de présentation appartenant au titulaire de l'office ;
2° D'autre part, la valeur nette des autres biens affectés à l'usage professionnel et appartenant au titulaire de l'office au premier jour de la période au titre de laquelle la participation est calculée.

Article D3324-6

La valeur patrimoniale du droit de présentation est estimée dans les conditions prévues pour les cessions d'offices publics et ministériels mentionnés à l'article D. 3324-5.
Cette estimation est établie au 1er janvier de la première année d'application du régime de participation des salariés à l'office intéressé ou, en cas de changement de titulaire, à la date de cession de cet office.
La valeur nette des autres biens affectés à l'usage professionnel et appartenant au titulaire de l'office est égale à leur prix de revient diminué du montant des amortissements qui s'y rapportent.

Article R3324-7

Dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, l'impôt à retenir pour le calcul du bénéfice net s'obtient en appliquant au bénéfice imposable de l'exercice rectifié dans les conditions prévues à l'article L. 3324-3, le taux moyen d'imposition à l'impôt sur le revenu de l'exploitant.
Ce taux moyen est égal à cent fois le chiffre obtenu en divisant l'impôt sur le revenu dû pour l'exercice considéré par le montant des revenus soumis à cet impôt. Toutefois le taux moyen retenu est, dans tous les cas, limité au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés.

Article D3324-8

Dans les entreprises soumises au régime fiscal des sociétés de personnes, le bénéfice net est obtenu par la somme des éléments suivants :
1° La fraction du bénéfice imposable de l'exercice qui revient à ceux des associés passibles de l'impôt sur les sociétés diminué de l'impôt que ces entreprises auraient acquitté si elles étaient personnellement soumises à l'impôt sur les sociétés, calculé au taux de droit commun de cet impôt ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° La fraction du bénéfice imposable de l'exercice rectifiée dans les conditions prévues à l'article L. 3324-3 qui revient aux associés personnes physiques, diminuée des impôts supportés par chacun de ces associés à ce titre, calculés conformément aux dispositions de l'article R. 3324-7. Toutefois, le montant total des impôts imputables est dans tous les cas limité à la somme qui résulterait de l'application à cette fraction du bénéfice imposable rectifiée du taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ;

3° La fraction du bénéfice net de l'exercice calculé, conformément aux 1° et 2° à partir de la fraction du bénéfice imposable de l'exercice revenant aux associés qui seraient eux-mêmes des entreprises soumises au régime fiscal des sociétés de personnes.

Article D3324-9

Le bénéfice net des associés des entreprises soumises au régime fiscal des sociétés de personnes est calculé sans tenir compte de la quote-part du résultat de ces entreprises qui leur revient, ni de l'impôt qui correspond à ce résultat.

Section 2 : Répartition de la réserve spéciale de participation.

Article D3324-10

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que ce total puisse excéder une somme, qui est identique pour tous les salariés et figure dans l'accord. Cette somme est au plus égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Pour les salariés des groupements d'employeurs bénéficiaires de la participation dans leur entreprise utilisatrice, le salaire servant de base à la répartition proportionnelle est le salaire mentionné au dernier alinéa de l'article D. 3324-1. Pour les bénéficiaires mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 s'appliquent les dispositions du premier alinéa de l'article L. 3324-5.

Article D3324-11

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Article D3324-12

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond prévu à l'article D. 3324-10.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3324-13

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux articles D. 3324-10 et D. 3324-12 sont calculés à due proportion de la durée de présence.

Article D3324-14

Les sommes qui demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés, en application du deuxième alinéa de l'article L. 3324-7, ne peuvent ouvrir droit au bénéfice des déductions et exonérations prévues aux articles L. 3325-1 et L. 3325-2 qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

Article D3324-15

Les plafonds prévus aux articles D. 3324-10 et D. 3324-12 s'appliquent à la totalité de la participation attribuée à chaque salarié.

Article R3324-16

Les dispositions du présent titre sont, à l'exception de celles des articles R. 3322-1, D. 3323-8 à R. 3323-11, D. 3324-1 à D. 3324-10 et D. 3325-1 à R. 3326-1, applicables au supplément de réserve spéciale de participation prévu à l'article L. 3324-9 et à l'accord spécifique de répartition auquel il peut donner lieu.

Section 3 : Evaluation des titres.

Article D3324-17

Dans le cas prévu au 1° de l'article L. 3323-2, l'accord de participation détermine la forme des titres attribués, les modalités de conservation de ces titres et les mesures prises pour assurer le respect de l'interdiction de les négocier pendant cinq ans, sauf dans les cas prévus à l'article R. 3324-22.

Article D3324-18

En cas d'attribution d'actions de l'entreprise, les titres sont évalués sur la base de la moyenne de leur cours de bourse pendant les vingt jours de cotation précédant la date de leur attribution. Cette moyenne est obtenue par référence au premier cours coté de chaque séance.

Article D3324-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix auquel les titres sont attribués est déterminé conformément aux méthodes définies à l'article L. 3332-20, sans préjudice des dispositions légales qui fixent les conditions de détermination de la valeur de certaines catégories de titres.

Article D3324-20

Les titres sont évalués par l'entreprise, sous le contrôle du commissaire aux comptes, au moins une fois par exercice et chaque fois qu'un événement ou une série d'événements intervenus au cours d'un exercice sont susceptibles de conduire à une évolution substantielle de la valeur des actions de l'entreprise.

Il est, en outre, procédé à une évaluation par des experts au moins tous les cinq ans. Cette évaluation est facultative dans les entreprises mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 3332-20 dont les titres sont évalués en application du deuxième alinéa de ce même article.

Article D3324-21

Les salariés attributaires d'actions de l'entreprise peuvent négocier les droits de souscription ou d'attribution afférents à ces titres même au cours de la période où ceux-ci ne sont pas négociables en application de l'article L. 3324-10.

Section 4 : Disponibilité des droits des bénéficiaires.

Article R3324-21-1

L'accord de participation prévoit les modalités d'information de chaque bénéficiaire.

Cette information porte notamment sur :

a) Les sommes qui sont attribuées au titre de la participation ;

b) Le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;

c) Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;

d) L'affectation d'une quote-part de ces sommes au plan d'épargne pour la retraite collectif, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3424-12 ;

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.L'accord précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé.

En l'absence de stipulation conventionnelle, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant du montant qui lui est attribué et du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si le bénéficiaire ne demande pas le versement de ces sommes dans le délai de quinze jours mentionné ci-dessus, elles ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10, ou d'un délai de huit ans, dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5.

Toutefois, lorsque ces sommes sont inscrites sur un plan d'épargne pour la retraite collectif, leur délivrance ne peut intervenir qu'à l'échéance ou dans les conditions prévues à l'article L. 3314-14.

Article D3324-21-2

Lorsqu'un bénéficiaire demande le versement de la participation conformément aux dispositions de l'article R. 3324-21-1, les entreprises effectuent ce versement avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement prévu au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1, 33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article R3324-22

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une

déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Article R3324-23

La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article R3324-24

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du code de commerce et de l'article L. 3253-10 du présent code.

Section 5 : Gestion de la réserve spéciale.

Article D3324-25

Lorsque les parties ont choisi d'utiliser la réserve spéciale de participation dans les conditions prévues au 1° de l'article L. 3323-2, les entreprises réalisent les versements correspondants avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent les versements prévus au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1, 33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Article D3324-26

Lorsque la réserve spéciale de participation est consacrée à l'acquisition de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable, le portefeuille de ces sociétés est composé, au moins pour la moitié, de valeurs d'entreprises dont le siège est situé dans un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces sociétés inscrivent au nom de chacun des bénéficiaires le nombre d'actions ou de coupures d'actions correspondant aux sommes qui reviennent à celui-ci.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3324-27

Lorsque l'accord de participation prévoit que les sommes revenant aux salariés seront utilisées selon une ou plusieurs des modalités mentionnées à l'article L. 3323-2 et laisse aux salariés la possibilité de choisir individuellement le mode de gestion des sommes qui leur sont attribuées, il prévoit les modalités d'exercice de ce choix et précise le sort des droits des salariés n'ayant pas expressément opté pour l'un des modes de placement proposés.

Article D3324-28

Lorsque l'accord de participation offre plusieurs instruments de placement, il précise les modalités selon lesquelles le salarié peut modifier l'affectation de son épargne.

Toutefois, l'accord peut prévoir des restrictions à la possibilité de modification du choix de placement initial dans les cas qu'il définit. Il précise alors la ou les modifications pouvant intervenir à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 214-164 et du septième alinéa de l'article L. 214-165 du code monétaire et financier, les signataires de l'accord peuvent modifier l'affectation de l'épargne des salariés investis dans des organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou des placements collectifs relevant des paragraphes 1,2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3, ou de la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier lorsque les caractéristiques des nouveaux organismes ou des placements collectifs sont identiques à celles des organismes ou des placements collectifs antérieurement prévus.

Article D3324-29

Lorsque les droits à participation sont affectés, au cours ou à l'issue de la période de blocage, à un plan d'épargne d'entreprise, le délai d'indisponibilité couru de ces sommes au moment de l'affectation s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne d'entreprise.

Article D3324-30

L'accord de participation prévoyant le choix individuel entre le versement immédiat ou le réinvestissement des intérêts précise le régime applicable à défaut d'option exercée par le salarié.

Article D3324-31

En l'absence de stipulation des accords, les revenus des droits de créance des salariés sont versés annuellement aux bénéficiaires.

Article D3324-32

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque les intérêts correspondants aux sommes placées dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 3323-2 sont réinvestis, ils sont capitalisés annuellement.

Article D3324-33

Les sommes attribuées au titre de la participation et affectées à un fonds d'investissement de l'entreprise sont rémunérées pour tous les salariés à un taux identique. Ce taux ne peut être inférieur au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Article D3324-34

Les fonds communs de placement constitués en application d'un accord de participation sont régis par les règles applicables aux fonds communs de placement d'entreprise mentionnés aux articles L. 214-164 et L. 214-165 du code monétaire et financier.

En outre, le règlement du fonds peut prévoir la possibilité pour celui-ci de recevoir, à la demande de tout salarié disposant, en application du 2° de l'article L. 3323-2, d'un droit de créance sur une entreprise au titre de la participation des salariés, les sommes qui lui ont été attribuées à ce titre. Dans ce cas, les sommes sont versées directement par l'entreprise dans les deux mois qui suivent la décision du salarié.

Article D3324-35

Lorsqu'aucun accord de participation n'a été conclu, les sommes inscrites en compte courant portent intérêt à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Article D3324-36

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur :

1° Lui remet l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 ;

2° Lui demande l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées ;

3° L'informe qu'il l'avisera des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire.

Article D3324-37

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à

compter de la date d'expiration du délai prévu soit à l'article L. 3323-5, soit à l'article L. 3324-10 selon le cas.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 10° bis de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale.

Article D3324-38

La conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du 1° de l'article L. 3323-2 continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 10° bis de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale.

Article D3324-39

En cas de décès du salarié, ses ayants droit demandent la liquidation de ses droits.

Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès.

Article D3324-40

Lorsque la déclaration des résultats d'un exercice est rectifiée par l'administration ou par le juge de l'impôt, le montant de la participation des salariés au bénéfice de cet exercice fait l'objet d'un nouveau calcul, compte tenu des rectifications apportées.

Le montant de la réserve spéciale de participation est modifié en conséquence au cours de l'exercice pendant lequel les rectifications opérées par l'administration ou par le juge de l'impôt sont devenues définitives ou ont été formellement acceptées par l'entreprise. Ce montant est majoré d'un intérêt dont le taux est égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie et qui court à partir du premier jour du cinquième mois de l'exercice qui suit celui au titre duquel les rectifications ont été opérées.

Section 6 : Paiement et déblocage anticipé.

Article D3324-41

Pour obtenir le transfert des sommes qu'il détient au titre de la participation, le salarié indique à l'entreprise qu'il quitte les avoirs qu'il souhaite transférer en utilisant les mentions faites dans l'état récapitulatif ou dans le dernier relevé dont il dispose et lui demande de liquider ces avoirs.

Article D3324-42

Lorsque le transfert est réalisé vers un plan d'épargne d'entreprise dont il bénéficie au sein de la

nouvelle entreprise qui l'emploie, le salarié précise dans sa demande l'affectation de son épargne au sein du plan ou des plans qu'il a choisis.
Lorsque le transfert est réalisé vers un plan dont il bénéficie au titre d'un nouvel emploi, le salarié communique à l'entreprise qu'il a quittée le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement mentionné à l'article R. 3333-5. Il informe ces derniers de ce transfert et de l'affectation de son épargne.

Article D3324-43

L'entreprise que le salarié quitte procède elle-même à la liquidation des sommes bloquées en application du 2° de l'article L. 3323-2 ou de l'article L. 3323-5 et demande sans délai à l'établissement chargé du registre des comptes la liquidation des actions ou parts détenues au sein des plans d'épargne.
La liquidation réalisée, l'entreprise transfère les sommes correspondantes vers le plan concerné, en indiquant les périodes d'indisponibilité déjà courues ainsi que les éléments nécessaires à l'application de la législation sociale.

Article D3324-44

L'arrêté ministériel prévu à l'article L. 3324-11 est pris conjointement par les ministres chargés de l'économie et du travail.

Chapitre V : Régime social et fiscal de la participation

Article D3325-1

Sur demande de l'entreprise, l'attestation du montant du bénéfice net et des capitaux propres est établie soit par le commissaire aux comptes, soit par l' inspecteur des finances publiques.
Dans ce dernier cas, la demande est accompagnée d'un état annexe rempli par l'entreprise, conformément à un modèle arrêté par le ministre chargé de l'économie.

Article D3325-2

L'attestation est délivrée par l' inspecteur des finances publiques dans les trois mois qui suivent celui de la demande de l'entreprise ou, si la déclaration fiscale des résultats correspondants à l'exercice considéré est souscrite après la présentation de cette demande, dans les trois mois qui suivent celui du dépôt de cette déclaration.

Article D3325-3

Lorsqu'aucune demande d'attestation n'a été présentée six mois après la clôture d'un exercice, l'inspecteur du travail peut se substituer à l'entreprise pour obtenir cette attestation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3325-4

La modification d'assiette du bénéfice net intervenue après la délivrance d'une attestation donne lieu à l'établissement d'une attestation rectificative établie dans les mêmes conditions que l'attestation initiale.

Article D3325-5

La constitution en franchise d'impôt de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 et au II de l'article 237 bis A du code général des impôts est subordonnée au respect des dispositions prévues à l'article 171 bis de l'annexe II au code général des impôts.

Article D3325-6

L'avoir fiscal et le crédit d'impôt attachés aux revenus des valeurs mobilières attribuées aux salariés ou acquises pour leur compte au titre de la participation donnent lieu à délivrance d'un certificat distinct, conformément aux dispositions de l'article 77 de l'annexe II au code général des impôts et sous les deux modalités suivantes :

1° Lorsque ces revenus sont totalement exonérés, conformément aux dispositions de l'article L. 3325-2, le certificat est établi pour la totalité de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres et la restitution de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt mentionné sur ce certificat est demandée par cet organisme ;

2° Lorsque l'exonération ne porte que sur la moitié de ces revenus le certificat établi au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres ne mentionne que la moitié de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt qui s'attache à ces revenus. La restitution demandée par l'organisme porte alors sur un montant réduit de moitié.

Article D3325-7

La demande de restitution, accompagnée du certificat, est adressée au service des impôts du siège de l'organisme qui l'a établie.

La restitution est opérée au profit de cet organisme, à charge pour lui d'employer les sommes correspondantes de la même façon que les revenus auxquels elles se rattachent.

Chapitre VI : Contestations et sanctions

Article R3326-1

Les litiges relatifs à l'application du présent titre, autres que ceux mentionnés aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3326-1, relèvent du tribunal de grande instance dans les conditions fixées à l'article R. 311-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE III : PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

Chapitre Ier : Champ d'application

Article R3331-1

Les dispositions du présent titre, à l'exception de l'article D. 3334-3-1, sont également applicables aux personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 3332-2.

Article D3331-2

Les salariés d'un groupement d'employeurs qui n'a pas mis en place un plan d'épargne salariale peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises du groupement auprès de laquelle ils sont mis à disposition si le règlement le prévoit.

Article D3331-3

L'ancienneté des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 3332-2 éventuellement requise par le règlement se décompte à compter de la date d'effet du contrat individuel.

Chapitre II : Plan d'épargne d'entreprise

Section 1 : Conditions de mise en place.

Sous-section 1 : Choix de placement.

Article R3332-1

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise comporte, en annexe, les critères de choix et la liste des instruments de placement ainsi que les notices des sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) et des fonds communs de placement offerts aux adhérents.

Article R3332-2

Lorsque le plan offre plusieurs instruments de placement, son règlement précise les modalités selon lesquelles l'adhérent peut modifier l'affectation de son épargne entre ces instruments.
Toutefois, le règlement du plan peut prévoir des restrictions à la faculté de modifier le choix de placement initial dans des cas qu'il définit. L'investissement des sommes qui ont bénéficié du

supplément d'abondement dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3332-11 ne peut être modifié.

Article R3332-3

Le règlement du plan précise les modifications du choix de placement initial pouvant intervenir à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 214-164 et du septième alinéa de l'article L. 214-165 du code monétaire et financier, les signataires de l'accord peuvent modifier l'affectation de l'épargne des salariés investie dans des organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou des placements collectifs relevant des paragraphes 1,2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe de la sous-section 3, ou de la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre 1er du livre II du code monétaire et financier lorsque les caractéristiques des nouveaux organismes ou des placements collectifs sont identiques à celles des organismes ou des placements collectifs antérieurement prévus.

Lorsque la modification de l'affectation des sommes intervient durant la période d'indisponibilité, la durée totale de celle-ci n'est pas remise en cause.

Sous-section 2 : Dépôt.

Article R3332-4

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise mentionné aux articles L. 3332-7 et L. 3332-9 est déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R3332-5

Si le plan d'épargne d'entreprise est mis en place à l'initiative de l'entreprise, le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est déposé avec le règlement du plan.

Article R3332-6

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi accuse, sans délai, réception de l'accord et des documents mentionnés à la présente sous-section.

Article R3332-7

Le plan d'épargne d'entreprise, établi par accord avec le personnel, est conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Versements.

Article R3332-8

Le plafond prévu à l'article L. 3332-11 est fixé à 8 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Article R3332-9

Un plan d'épargne d'entreprise peut recueillir, à l'initiative des participants, les versements des sommes issues de l'intéressement, de la participation, des versements volontaires et des contributions des entreprises prévues à l'article L. 3332-11.
Le règlement du plan d'épargne d'entreprise peut prévoir, pour chaque versement volontaire des participants, un montant minimum par support de placement. Celui-ci ne peut toutefois pas excéder une somme fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'économie et du travail.

Article D3332-9-1

Les versements annuels d'un bénéficiaire mentionné au dernier alinéa de l'article L. 3332-2 aux plans d'épargne salariale auxquels il participe ne peuvent excéder un quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Article R3332-10

Les sommes versées par les adhérents à un plan d'épargne d'entreprise, les sommes complémentaires versées par l'entreprise, les sommes attribuées au titre de l'intéressement et affectées volontairement par des salariés à ce plan d'épargne ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats et affectées à la réalisation de ce plan sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle elles sont dues, employées à l'acquisition d'actions de sociétés d'investissement à capital variable ou de parts de fonds communs de placement d'entreprise ou de titres émis par l'entreprise ou, le cas échéant, par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi n° 84-578 du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.

Article R3332-11

L'affectation à la réalisation du plan des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

Article R3332-12

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement que les salariés souhaitent affecter à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise sont versées dans ce plan dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

Article R3332-13

Lorsque l'ancien salarié de l'entreprise n'a pas accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif, il peut continuer à effectuer des versements dans le plan d'épargne pour la retraite collectif de son ancienne entreprise. Sauf dans ce cas, l'ancien salarié qui l'a quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou en préretraite ne peut effectuer de nouveaux versements au plan d'épargne d'entreprise.

Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement, ou de la participation, au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement ou cette participation au plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter. Le règlement du plan peut prévoir que ce versement fait l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise suivant les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

Section 3 : Composition et gestion du plan.

Article R3332-14

L'entreprise tient le registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent.
Ce registre comporte, par adhérent, les sommes affectées au plan d'épargne ainsi que la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Article R3332-15

La tenue du registre des comptes administratifs peut être déléguée. Dans ce cas, le contrat de délégation précise les modalités d'information du délégataire.
Les coordonnées de la personne chargée de la tenue du registre sont mentionnées dans le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

Article R3332-16

La personne chargée de la tenue du registre des comptes administratifs établit un relevé des actions ou des parts appartenant à chaque adhérent. Une copie de ce relevé est adressée, au moins une fois par an, aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

Article R3332-17

Les frais de tenue de compte-conservation des anciens salariés de l'entreprise lorsqu'ils ne sont pas pris en charge par l'entreprise peuvent être perçus par prélèvement sur les avoirs dans les conditions

fixées par l'accord de participation ou par l'accord collectif instituant le plan d'épargne d'entreprise ou, à défaut, par le règlement du fonds.

Article R3332-18

Les dispositions de l'article D. 3324-34 sont applicables aux fonds communs de placement constitués pour l'emploi des sommes affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise.

Article R3332-19

Pour l'application du cinquième alinéa de l'article L. 3332-17, la valeur d'expertise de l'entreprise est déterminée selon les modalités prévues aux articles R. 3332-22 et R. 3332-23.
L'employeur informe individuellement les salariés de cette valeur d'expertise, de son évolution par rapport à la dernière valeur communiquée, de la date de la prochaine publication de la valeur liquidative du fonds commun de placement de l'entreprise, des coordonnées de l'établissement auquel ils peuvent adresser leur demande de souscription, de rachat ou d'arbitrage de leurs avoirs, ainsi que du délai dans lequel ils peuvent adresser cette demande. Cet établissement et le conseil de surveillance du fonds sont également informés par l'employeur.

Article R3332-20

Lorsque la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise est modifiée, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, les signataires de l'accord ou, lorsque le plan n'a pas été mis en place en application d'un accord, l'employeur, peuvent décider de transférer les avoirs des salariés dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, si celui-ci comporte des organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou des placements collectifs relevant des paragraphes 1, 2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3, ou de la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier dont les caractéristiques sont identiques à celles des organismes ou des placements collectifs prévus dans le plan d'origine.

En cas d'impossibilité juridique de réunir les signataires initiaux, le transfert peut être mis en place par un accord avec le personnel ou avec les comités d'entreprise concernés.

Article R3332-21

Dans le cas prévu à l'article R. 3332-20, lorsque le plan d'épargne salariale n'a pas été institué en application d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise quand il existe ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur le projet de transfert au moins quinze jours avant sa réalisation effective.

Article R3332-21-1

Les entreprises solidaires définies au deuxième alinéa de l'article L. 3332-17-1 emploient des salariés dont 30 % au moins ont été recrutés :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Dans le cadre de contrats de travail régis par les chapitres II et IV du titre III du livre Ier de la cinquième partie ;

2° Dans le cadre de contrats de professionnalisation dans les conditions prévues à l'article D. 6325-23 ;

3° Parmi les personnes mentionnées à l'article L. 5131-1 ;

4° Parmi les personnes dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue en application de l'article L. 5213-2.

Dans le cas d'une entreprise individuelle, ces conditions s'appliquent à la personne de l'entrepreneur individuel.

Article R3332-21-2

Au sein des entreprises solidaires définies au troisième alinéa de l'article L. 3332-17-1, la moyenne des sommes versées, à l'exception des remboursements de frais dûment justifiés, aux cinq salariés ou dirigeants les mieux rémunérés n'excède pas, au titre de l'année pour un emploi à temps complet, cinq fois la rémunération annuelle perçue par un salarié à temps complet sur la base de la durée légale du travail et du salaire minimum de croissance. Pour les sociétés, les dirigeants s'entendent au sens des personnes mentionnées au premier alinéa du 1° de l'article 885 O bis du code général des impôts.

Article R3332-21-3

L'entreprise solidaire au sens du présent article est agréée par décision du préfet du département où l'entreprise a son siège social. Lorsque l'entreprise a son siège social dans un autre Etat membre de la Communauté européenne, elle présente sa demande d'agrément au préfet du département de son principal établissement en France. Le préfet statue sur la demande d'agrément dans un délai maximal de trois mois suivant le dépôt de la demande.L'absence de réponse au-delà de ce délai vaut décision d'acceptation.

Cet agrément est accordé pour une durée de deux ans pour une première demande et de cinq ans en cas de renouvellement.

Toutefois, pour l'application du présent article, les structures d'insertion par l'activité économique conventionnées par l'Etat, mentionnées à l'article L. 5132-2, ainsi que les entreprises adaptées conventionnées par l'Etat, mentionnées à l'article L. 5213-13 sont agréées de plein droit.

Article R3332-21-4

Les titres émis par des entreprises solidaires s'entendent des titres de capital, des titres obligataires, des billets à ordre, des bons de caisse, des avances en comptes courants, des titres participatifs et des prêts participatifs émis ou consentis par ces mêmes entreprises.

Article R3332-21-5

Les entreprises solidaires indiquent dans l'annexe de leurs comptes annuels les informations qui attestent du respect des conditions fixées par les articles R. 3332-21-1 à R. 3332-21-4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Evaluation des titres.

Article R3332-22

Lorsque les instruments de placement d'un plan d'épargne d'entreprise comportent la possibilité d'investir en titres de l'entreprise qui ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, leur évaluation est déterminée conformément aux méthodes définies à l'article L. 3332-20, sans préjudice des dispositions légales spécifiques qui fixent les conditions de détermination de la valeur de ces titres.

Article R3332-23

Les titres sont évalués par l'entreprise, sous le contrôle du commissaire aux comptes, au moins une fois par exercice et chaque fois qu'un événement ou une série d'événements intervenus au cours d'un exercice sont susceptibles de conduire à une évolution substantielle de la valeur des actions de l'entreprise.

Il est, en outre, procédé à une évaluation par des experts au moins tous les cinq ans. Cette évaluation est facultative dans les entreprises mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 3332-20 dont les titres sont évalués en application du deuxième alinéa du même article.

Section 5 : Augmentation de capital.

Article R3332-24

Lorsqu'une société procède à des augmentations de capital ou à des cessions de titres réservées aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise, par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement, le bulletin de souscription est signé par le gestionnaire du fonds.

La société émettrice notifie au gestionnaire du fonds le nombre d'actions souscrites ou le nombre de titres cédés. Le gestionnaire informe chaque adhérent du nombre de parts souscrit et lui adresse un relevé nominatif mentionnant la date de cessibilité de ces parts.

Article R3332-25

Lorsqu'une société propose aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise d'acquérir des actions ou des certificats d'investissement qu'elle a émis, soit par achat, soit par souscription, et qu'un plan d'épargne commun à plusieurs entreprises du même groupe au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2 a été mis en place afin de permettre aux adhérents à ce plan d'acquérir les actions ou les certificats d'investissement de cette société, les dispositions des articles L. 3332-11 et L. 3332-27 s'appliquent dans chacune des entreprises du groupe participant au plan d'épargne d'entreprise commun.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3332-26

Lorsque les obligations mentionnées à l'article L. 3332-23 sont admises aux négociations sur un marché réglementé, ces titres sont évalués à leur valeur de marché.

Article R3332-27

Lorsque les obligations mentionnées à l'article L. 3332-23 ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, ces titres sont évalués à leur valeur nominale augmentée du coupon couru.

Dans ce cas, ou bien la société émettrice, ou une entreprise du même groupe au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2, s'engage à racheter ces titres à première demande du souscripteur à leur valeur nominale augmentée du coupon couru, ou bien il est instauré un mécanisme équivalent, garantissant leur rachat à ces mêmes conditions. En outre, lorsque ces titres de créance figurent à l'actif d'un fonds commun de placement ou d'une société d'investissement à capital variable régis par les articles L. 214-164, L. 214-165 ou L. 214-166 du code monétaire et financier, la méthode de valorisation est définie par un expert indépendant, lors de la souscription par le fonds de ces titres et chaque fois qu'un évènement ou une série d'évènements ultérieurs sont susceptibles de conduire à une évolution substantielle du risque de défaillance de l'entreprise.

Section 6 : Indisponibilité des sommes, déblocage anticipé et liquidation.

Article R3332-28

Les cas dans lesquels les actions ou parts acquises pour le compte des adhérents leur sont délivrées avant l'expiration du délai d'indisponibilité minimum de cinq ans sont les cas énumérés à l'article R. 3324-22.

Article R3332-29

Les faits en raison desquels, en application du deuxième alinéa de l'article L. 3332-16, les droits constitués au profit des participants peuvent être exceptionnellement débloqués avant l'expiration du terme de l'opération de rachat mentionné au 2° de cet article sont les suivants :
1° L'invalidité du salarié, appréciée au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
2° La mise à la retraite du salarié ;
3° Le décès du salarié.
En cas de décès du salarié, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

Article R3332-30

Les dispositions des articles D. 3324-37 à D. 3324-39 s'appliquent aux investissements réalisés au sein de plans d'épargne d'entreprise, selon les modalités précisées par le règlement de ces plans.

Section 7 : Régime social et fiscal.

Article R3332-31

L'avoir fiscal et le crédit d'impôt attachés aux revenus du portefeuille collectif ou des titres détenus individuellement acquis dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise donnent lieu à la délivrance d'un certificat distinct, conformément aux dispositions de l'article 77 de l'annexe II au code général des impôts.
Lorsque ces revenus sont totalement exonérés, conformément aux dispositions des deux premières phrases du II de l'article 163 bis B du code général des impôts, le certificat est établi pour la totalité de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres. La restitution de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt mentionné sur ce certificat est demandée par cet organisme.

Article R3332-32

La demande de restitution de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt, accompagnée du certificat, est adressée au service des impôts du siège de l'organisme qui l'a établie.
La restitution est opérée au profit de cet organisme, à charge pour ce dernier d'employer les sommes correspondantes de la même façon que les revenus auxquels elles se rattachent.

Chapitre III : Plan d'épargne interentreprises

Article R3333-1

Les dispositions relatives aux versements, à la composition et à la gestion du plan d'épargne entreprise prévues aux articles R. 3332-8 à R. 3332-14, puis des articles R. 3332-16 au R. 3332-18 ainsi que celles relatives à l'indisponibilité des sommes et au régime social et fiscal prévues aux articles R. 3332-28 à R. 3332-32, s'appliquent au plan d'épargne interentreprises.

Article R3333-2

Le plan d'épargne interentreprises peut recueillir les sommes issues soit de la participation prévue par accord ou mise en place conformément au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6, soit de l'accord qui institue le plan.

Article R3333-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de participation volontaire dans les conditions de l'article L. 3323-6, l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises précise la formule de calcul de la réserve spéciale de participation.
Si l'accord n'a pas retenu la formule prévue aux articles L. 3324-1 et L. 3324-3, il comporte, conformément à l'article L. 3324-2, la clause d'équivalence des avantages et l'un des quatre plafonds prévus du quatrième au sixième alinéas de cet article.

Article R3333-4

Le règlement du plan d'épargne interentreprises précise les modalités de la contribution des entreprises qui ne peut être inférieure à la prise en charge des frais de tenue de compte.
En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des participants.

Article R3333-5

L'accord instituant le plan d'épargne interentreprises désigne les sociétés ou établissements qui sont chargés de la tenue du registre mentionné à l'article R. 3332-14.

Chapitre IV : Plan d'épargne pour la retraite collectif

Article R3334-1

Les dispositions relatives aux versements, à la composition, à la gestion du plan d'épargne entreprise et à l'évaluation des titres prévues aux articles R. 3332-9 à R. 3332-23 ainsi que celles relatives à l'indisponibilité des sommes et au régime social et fiscal prévues aux articles R. 3332-30 à R. 3332-32 s'appliquent au plan d'épargne pour la retraite collectif.

Article R3334-1-1

I. # Dans la limite fixée à l'article L. 3334-8, les jours de congés investis dans le plan d'épargne pour la retraite collectif, à la demande du salarié, le sont pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

II. # Le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif prévoit les modalités d'affectation par défaut des sommes correspondant à la quote-part de réserve spéciale de participation attribuée au bénéficiaire, affectée au plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

A défaut de disposition conventionnelle, les sommes sont affectées à l'organisme de placement collectif en valeurs mobilières ou au placement collectif relevant des paragraphes 1, 2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3, ou de la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et

financier présentant le profil d'investissement le moins risqué parmi les supports mentionnés à l'article L. 3334-12 et L. 3334-13 composant le plan dans le plan d'épargne pour la retraite collectif de l'entreprise ou, à défaut, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif du groupe. En l'absence de l'un et de l'autre de ces plans, les sommes sont affectées dans le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, lorsqu'il a été mis en place.

Article R3334-1-2

Pour l'application du second alinéa de l'article L. 3334-11, le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif définit les conditions dans lesquelles est proposée à chaque participant une option d'allocation de l'épargne ayant pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou les placements collectifs relevant des paragraphes 1, 2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3, ou de la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier du plan.

Lorsque le participant a choisi cette option, celle-ci est organisée de la manière suivante :

1° L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou les placements collectifs relevant des paragraphes 1, 2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de la sous-section 3, ou de la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini lors de l'agrément prévu par les articles L. 214-3 et L. 214-24-24 du code monétaire et financier ;

2° Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Le règlement du plan détermine les modalités selon lesquelles les sommes et parts investies par le participant sont progressivement transférées sur les supports d'investissement répondant aux exigences du présent article, en tenant compte de l'horizon de placement retenu ou, à défaut, de l'échéance de sortie du plan.

Article R3334-1-3

L'information relative à l'option prévue à l'article R. 3334-1-2 est assurée par l'établissement habilité pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers auquel a été confiée la tenue de compte des participants. L'information est adressée, avec le relevé de compte individuel annuel mentionné à l'article L. 3341-7, à chaque participant à compter de son quarante-cinquième anniversaire.

Article R3334-2

Le plafond prévu à l'article L. 3332-11 est fixé à 16 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3334-3

Le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif prévoit les conditions de délivrance des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Toutefois, lorsque l'accord collectif prévoit des modalités de délivrance en capital ou de conversion en rente des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants, chaque participant exprime son choix lors du déblocage des sommes ou valeurs selon les modalités et dans les conditions définies par cet accord.

Article D3334-3-1

Lorsque le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif prévoit l'adhésion par défaut des salariés, l'entreprise en informe chaque salarié suivant les modalités prévues par le règlement du plan. Le salarié dispose d'un délai de quinze jours à compter de cette communication pour renoncer de manière expresse à cette adhésion.

Le salarié peut être informé par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article D3334-3-2

Le versement initial d'une entreprise dans le plan d'épargne pour la retraite collectif prévu au second alinéa de l'article L. 3334-6 bénéficie à l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté éventuellement prévues par le règlement du plan. Son montant, éventuellement modulé dans les conditions prévues par le règlement, ne peut excéder 1 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Ce versement est pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement prévu par le règlement et du plafond mentionné à l'article R. 3334-2.

Article R3334-4

Les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3334-14, les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif au profit des salariés peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

1° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Article R3334-5

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Chapitre V : Transferts

Article D3335-1

Pour obtenir le transfert des sommes qu'il détient au sein d'un plan d'épargne, le salarié indique à l'entreprise qu'il quitte les avoirs qu'il souhaite transférer en utilisant les mentions faites dans l'état récapitulatif ou dans le dernier relevé dont il dispose et lui demande de liquider ces avoirs.

Article D3335-2

Lorsque le transfert est réalisé vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie, le salarié précise dans sa demande l'affectation de son épargne au sein du plan ou des plans qu'il a choisis.
Lorsque le transfert est réalisé vers un plan dont le salarié bénéficie au titre d'un nouvel emploi, le salarié communique à l'entreprise qu'il a quittée le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement mentionné à l'article R. 3332-15. Il informe ces derniers de ce transfert et de l'affectation de son épargne.

Article D3335-3

L'entreprise procède elle-même à la liquidation des sommes bloquées en application du 2° de l'article L. 3323-2 ou de l'article L. 3323-5 et demande sans délai à l'établissement chargé du registre des comptes la liquidation des actions ou parts détenues au sein des plans d'épargne.
La liquidation réalisée, l'entreprise transfère les sommes correspondantes vers le plan concerné, en indiquant les périodes d'indisponibilité déjà courues ainsi que les éléments nécessaires à l'application de la législation sociale.

TITRE IV : DISPOSITIONS COMMUNES

Chapitre Ier : Représentation et information des salariés

Section 1 : Participation aux assemblées générales des actionnaires de la société.

Article D3341-1

Le salarié désigné comme mandataire des actionnaires salariés de l'entreprise, dans les conditions de l'article L. 225-106 du code de commerce, confirme par écrit à l'employeur, au plus tard quarante huit heures après sa désignation, son intention de participer à l'assemblée générale des actionnaires en indiquant la durée prévisible de son absence.

Article D3341-2

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice du mandat de représentation, ni de défrayer le salarié mandaté de ses frais de déplacement.

Section 2 : Formation économique, financière et juridique des représentants des salariés.

Article D3341-3

Bénéficient d'une formation à l'exercice de leurs fonctions dans les six mois suivant la prise de poste :
1° Les administrateurs désignés en application de l'article L. 225-23 du code de commerce ;
2° Les membres des conseils de surveillance désignés en application de l'article L. 225-71 du même code ;
3° Les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise.

Article D3341-4

La liste prévue à l'article L. 3341-2 est arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles.

Section 3 : Information des salariés.

Article R3341-5

Le livret d'épargne salariale prévu à l'article L. 3341-6 est établi sur tout support durable et est remis

à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Il comporte :

1° Un rappel des dispositifs suivants :
a) L'intéressement ;
b) La participation ;
c) Le plan d'épargne d'entreprises ;
d) Le plan d'épargne interentreprises ;
e) Le plan d'épargne pour la retraite collectif ;
2° Le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours ;

3° L'indication des modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 ;
4° L'état récapitulatif mentionné à l'article L. 3341-7 lorsque le salarié quitte l'entreprise.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux bénéficiaires d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale mentionnés à l'article L. 3312-3, au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6, au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 et au dernier alinéa de l'article L. 3332-2.

Article R3341-6

L'état récapitulatif comporte les informations et mentions suivantes :
1° L'identification du bénéficiaire ;
2° La description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
3° L'identité et l'adresse des teneurs de registre mentionnés à l'article R. 3332-15 auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Chapitre II : Conditions d'ancienneté

Article D3342-1

Le salarié d'un groupement d'employeurs qui bénéficie d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale, mis en place dans une entreprise du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, prévoyant une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, conformément aux dispositions de l'article L. 3342-1, est réputé compter trois mois d'ancienneté s'il a été mis à disposition de l'entreprise pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Chapitre III : Versements sur le compte épargne-temps

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IV : Mise en place dans un groupe d'entreprises et dans les entreprises dépourvues d'épargne salariale

Chapitre V : Dépôt et contrôle de l'autorité administrative

Article D3345-1

Lorsqu'un accord d'intéressement ou de participation, ou un plan d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectif est conclu autrement que dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, les documents qui sont déposés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi comportent :

1° Si l'accord a été conclu entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales, la mention que ces représentants ont la qualité de délégués syndicaux ou, à défaut, le texte du mandat les habilitant à signer l'accord ;

2° Si l'accord a été conclu au sein d'un comité d'entreprise entre l'employeur et la délégation du personnel statuant à la majorité, le procès-verbal de la séance ;

3° Si l'accord résulte, après consultation de l'ensemble des salariés inscrit à l'effectif de l'entreprise, de la ratification par les deux tiers des salariés du projet proposé par l'employeur :

a) Soit l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires ;

b) Soit un procès-verbal rendant compte de la consultation.

Article D3345-2

Lorsque la ratification d'un accord est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou le comité d'entreprise, il en est fait mention dans les documents déposés.

Article D3345-3

Lorsque le projet ratifié par les salariés ne fait pas mention d'une demande conjointe, sont déposés avec l'accord une attestation de l'employeur selon laquelle il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical et, pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise, un procès-verbal de carence datant de moins de deux ans.

Article D3345-4

Le dépôt d'un des accords ou règlements mentionnés à l'article D. 3345-1, de leurs avenants et de leurs annexes, est opéré dans les conditions prévues au premier et au deuxième alinéas de l'article D. 2231-2.

Article D3345-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi accuse, sans délai, réception de l'accord et des autres documents mentionnés au présent chapitre.

Chapitre VI : Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

Article D3346-1

Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié est composé de trente et un membres, répartis comme suit :

1° Dix membres représentant les partenaires sociaux :

a) Un membre désigné par la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Un membre désigné par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Un membre désigné par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un membre désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

e) Un membre désigné par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

f) Un membre désigné par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

g) Un membre désigné par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

h) Un membre désigné par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

i) Un membre désigné par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

j) Un membre désigné par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;

2° Six représentants des administrations :

a) Le directeur général du travail ;

b) Le directeur des affaires civiles et du sceau ;

c) Le directeur général du Trésor ;

d) Le directeur de la législation fiscale ;

e) Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques ;

f) Le directeur de la sécurité sociale ;

3° Le commissaire général à la stratégie et à la prospective ou son représentant ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Le président du Conseil d'orientation pour les retraites ou son représentant ;

5° Le président de l'Autorité des marchés financiers ou son représentant ;

6° Deux députés et deux sénateurs désignés par leur assemblée respective ;

7° Huit personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience.

Article D3346-2

Le Premier ministre désigne le vice-président du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié parmi les membres mentionnés aux 1°, 6° et 7° de l'article D. 3346-1.

Article D3346-3

Les désignations prévues au 6° de l'article D. 3346-1 sont renouvelées à chaque renouvellement général de l'Assemblée nationale en ce qui concerne les députés et à chaque renouvellement triennal du Sénat en ce qui concerne les sénateurs.

Les membres du conseil mentionnés aux 1° et 7° du même article sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du ministre chargé du travail.

Article D3346-4

Sauf dispositions législatives contraires, les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat sont tenus de communiquer au Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui apparaissent nécessaires à ce conseil pour l'exercice de ses missions. Le conseil leur fait connaître ses besoins afin qu'ils soient pris en compte dans les programmes de travaux statistiques et d'études de ces administrations et de ces établissements.

Article D3346-5

Les fonctions des membres du conseil ne sont pas rémunérées.

Des frais de déplacement et de séjour peuvent être alloués aux membres du conseil dans les conditions fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.

Article D3346-6

Le conseil se réunit sur convocation de son président ou de son vice-président. Les membres, autres que ceux prévus aux 3°, 4° et 5° de l'article D. 3346-3, ne sont pas autorisés à se faire représenter et siègent personnellement lors des réunions du conseil.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3346-7

Pour son fonctionnement, le conseil dispose de crédits gérés par le secrétariat général rattaché au ministre chargé du travail. Le secrétariat général assure l'organisation des travaux du conseil ainsi que l'établissement de ses rapports.

La direction générale du travail assure le secrétariat général du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R3411-1

Pour l'application du présent livre à Saint-Pierre-et-Miquelon, les références au " directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques " sont remplacées par la référence au " directeur chargé de la direction des finances publiques de Saint-Pierre-et-Miquelon ".

Chapitre II : Durée du travail, repos et congés

Chapitre III : Salaire et avantages divers

Section 1 : Rémunération mensuelle minimale.

Sous-section 1 : Modalités de fixation.

Article R3423-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour déterminer la rémunération mensuelle minimale garantie d'un salarié, il est retenu le nombre d'heures correspondant à la durée contractuelle du travail pour le mois considéré dans l'entreprise qui l'emploie. Les heures correspondant aux fêtes légales sont comprises dans cette durée.

Article R3423-2

Lorsqu'un accord ou une convention de mensualisation, ou un contrat de travail à temps partiel, prévoit le règlement des salaires sur une base mensuelle uniforme, comprise entre vingt heures et la durée légale du travail, la rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures fixé par cet accord ou cette convention de mensualisation, ou par ce contrat de travail.

Article R3423-3

Lorsqu'une convention, un accord collectif de travail ou un contrat de travail à temps partiel annualisé prévoit que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel, la rémunération mensuelle minimale applicable aux salariés concernés est égale au produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures moyen mensuel fixé par cette convention ou cet accord, ou ce contrat de travail.

Sous-section 2 : Allocation complémentaire.

Article R3423-4

A l'occasion du paiement de l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3423-9, il est remis au salarié un document mentionnant :

1° Le taux du salaire minimum de croissance ;

2° Le nombre d'heures correspondant à la durée contractuelle du travail ;

3° Les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale ;

4° Les montants du salaire et des diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle versée au salarié.

Article R3423-5

Pendant toute la période d'inactivité, le salarié bénéficiant des dispositions du présent chapitre reste, dans le cadre du contrat de travail, à la disposition de l'entreprise qui l'emploie au moment de l'arrêt de travail.

Sous-section 3 : Remboursement par l'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R3423-6

Le salarié qui perçoit une rémunération de substitution pendant la période au titre de laquelle il bénéficie de la rémunération mensuelle minimale, en méconnaissance de l'obligation prévue à l'article R. 3423-5, rembourse l'aide mensuelle versée par l'Etat au titre de cette rémunération mensuelle minimale.
Un ordre de reversement est émis par le préfet et recouvré par le directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques.

Article R3423-7

Des traitements automatisés d'informations nominatives relatives aux salariés bénéficiaires de la rémunération mensuelle minimale peuvent être créés.
Ces informations sont destinées à permettre aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 d'assurer l'application de la procédure de restitution des sommes indûment perçues, prévue à l'article R. 3423-6.

Sous-section 4 : Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs.

Article R3423-8

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due proportion lorsque le travailleur perçoit, en application des dispositions légales, une rémunération horaire inférieure au salaire minimum de croissance.

Article R3423-9

En cas de réduction d'activité, le salarié à temps partiel et le travailleur à domicile employés au cours d'un même mois par plusieurs employeurs adressent à l'inspecteur du travail toutes justifications lui permettant de totaliser les heures de travail accomplies ainsi que les rémunérations perçues au cours du mois et de déterminer l'allocation complémentaire éventuellement due.
L'allocation complémentaire est payée directement au salarié par le préfet.
L'employeur rembourse au Trésor public, à la demande du préfet, dans un délai de trois mois, la part des allocations complémentaires à sa charge. Cette part est proportionnelle à l'importance de la réduction d'activité imposée au salarié. Le préfet adresse à l'employeur les indications lui permettant de vérifier le montant de sa participation.

Section 2 : Paiement du salaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D3423-10

Les modalités d'application de l'article R. 3244-2 relatif à la répartition des pourboires, sont déterminées par arrêté préfectoral.

Section 3 : Dispositions pénales.

Article R3423-11

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe le fait de payer :

1° Des salaires inférieurs au salaire minimum de croissance prévu par les articles L. 3423-1 à L. 3423-4 ;

2° Des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3423-5 et L. 3423-6.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal. En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANCAISES

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE Ier : CHAMP ET DISPOSITIONS D'APPLICATION

TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

Chapitre Ier : Obligations de l'employeur

Section 1 : Document unique d'évaluation des risques

Article R4121-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

Article R4121-1-1

L'employeur consigne, en annexe du document unique :

1° Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions mentionnées à cet article, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;

2° La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Article R4121-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :
1° Au moins chaque année ;
2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Article R4121-3

Dans les établissements dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L. 4612-16.

Article R4121-4

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :
1° Des travailleurs ;
2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
3° Des délégués du personnel ;
4° Du médecin du travail ;
5° Des agents de l'inspection du travail ;
6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;
8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.
Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Section 2 : Pénibilité

Chapitre II : Obligations des travailleurs

TITRE III : DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT

Chapitre Ier : Principes

Chapitre II : Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait

Article D4132-1

L'avis du représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévu à l'article L. 4131-2, est consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité.

Cet avis est daté et signé. Il indique :

1° Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;

2° La nature et la cause de ce danger ;

3° Le nom des travailleurs exposés.

Article D4132-2

Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Chapitre III - Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Article D4133-1

L'alerte du travailleur, prévue à l'article L. 4133-1, est consignée sur un registre spécial dont les pages sont numérotées.

Cette alerte est datée et signée.

Elle indique :

1° Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;

2° Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;

3° Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Article D4133-2

L'alerte du représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévue à l'article L. 4133-2, est consignée sur le registre prévu à l'article D. 4133-1.

Cette alerte est datée et signée.

Elle indique :

1° Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils font peser un risque grave sur la santé publique ou

l'environnement ;

2° Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;

3° Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Article D4133-3

Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

TITRE IV : INFORMATION ET FORMATION DES TRAVAILLEURS

Chapitre Ier : Obligation générale d'information et de formation

Section 1 : Objet et organisation de l'information et de la formation à la sécurité

Article R4141-1

La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels.
Elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels prévu au 2° de l'article L. 4612-16.

Article R4141-2

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Article R4141-3

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement.
Elle porte sur :

1° Les conditions de circulation dans l'entreprise ;

2° Les conditions d'exécution du travail ;

3° La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Article R4141-3-1

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité. Cette information porte sur :

1° Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, prévu à l'article R. 4121-1 ;

2° Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;

3° Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;

4° Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur, prévues aux alinéas 1° et 2° de l'article L. 1321-1 ;

5° Les consignes de sécurité incendie et instructions mentionnées à l'article R. 4227-37 ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prévues à l'article R. 4227-38.

Article R4141-4

Lors de la formation à la sécurité, l'utilité des mesures de prévention prescrites par l'employeur est expliquée au travailleur, en fonction des risques à prévenir.

Article R4141-5

La formation dispensée tient compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelles et de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier.
Le temps consacré à la formation et à l'information, mentionnées à l'article R. 4141-2, est considéré comme temps de travail. La formation et l'information en question se déroulent pendant l'horaire normal de travail.

Article R4141-6

Le médecin du travail est associé par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité et à la détermination du contenu de l'information qui doit être dispensée en vertu de l'article R. 4141-3-1.

Article R4141-7

Les formations à la sécurité sont conduites avec le concours, le cas échéant, de l'organisme professionnel de santé, de sécurité et des conditions de travail prévu à l'article L. 4643-1, et celui des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R4141-8

En cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,

l'employeur procède, après avoir pris toute mesure pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 4221-1, à l'analyse des conditions de circulation ou de travail.
Il organise, s'il y a lieu, au bénéfice des travailleurs intéressés, les formations à la sécurité prévues par le présent chapitre.
Il en est de même en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété :
1° Soit à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ;
2° Soit dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Article R4141-9

Lorsqu'un travailleur reprend son activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours, il bénéficie, à la demande du médecin du travail, des formations à la sécurité prévues par le présent chapitre.
Lorsque des formations spécifiques sont organisées, elles sont définies par le médecin du travail.

Article R4141-10

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent sans préjudice des formations particulières prévues pour certains risques ou certaines activités ou opérations par les livres III à V.

Section 2 : Conditions de circulation

Article R4141-11

La formation à la sécurité relative aux conditions de circulation des personnes est dispensée sur les lieux de travail.
Elle a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé :
1° Les règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement ;
2° Les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il est appelé à travailler ainsi qu'aux locaux sociaux ;
3° Les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre ;
4° Les consignes d'évacuation, en cas notamment d'explosion, de dégagements accidentels de gaz ou liquides inflammables ou toxiques, si la nature des activités exercées le justifie.

Article R4141-12

En cas de modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement ou de modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion, l'employeur procède, après avoir pris toutes mesures pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 4221-1 relatives à l'utilisation des lieux de travail, à l'analyse des nouvelles conditions de circulation et d'exploitation.
L'employeur organise, s'il y a lieu, au bénéfice des travailleurs intéressés, une formation à la

sécurité répondant aux dispositions de l'article R. 4141-11.

Section 3 : Conditions d'exécution du travail

Article R4141-13

La formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé :
1° Les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations ;
2° Les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres travailleurs ;
3° Le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi.

Article R4141-14

La formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail s'intègre à la formation ou aux instructions professionnelles que reçoit le travailleur.
Elle est dispensée sur les lieux du travail ou, à défaut, dans les conditions équivalentes.

Article R4141-15

En cas de création ou de modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux et comprenant l'une des tâches ci-dessous énumérées, le travailleur bénéficie, s'il y a lieu, après analyse par l'employeur des nouvelles conditions de travail, d'une formation à la sécurité sur les conditions d'exécution du travail :
1° Utilisation de machines, portatives ou non ;
2° Manipulation ou utilisation de produits chimiques ;
3° Opérations de manutention ;
4° Travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement ;
5° Conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature ;
6° Travaux mettant en contact avec des animaux dangereux ;
7° Opérations portant sur le montage, le démontage ou la transformation des échafaudages ;
8° Utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes.

Article R4141-16

En cas de changement de poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux ou affecté à l'une des tâches définies à l'article R. 4141-15 bénéficie de la formation à la sécurité prévue par ce même article.
Cette formation est complétée, s'il y a modification du lieu de travail, par une formation relative aux conditions de circulation des personnes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre

Article R4141-17

La formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre a pour objet de préparer le travailleur à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux du travail.

Article R4141-18

Le travailleur affecté à l'une des tâches énumérées à l'article R. 4141-15 bénéficie d'une formation à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Article R4141-19

Lors d'un changement de poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux ou affecté à l'une des tâches définies à l'article R. 4141-15 bénéficie d'une formation à la sécurité relative à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Article R4141-20

La formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi.

Chapitre II : Formations et mesures d'adaptation particulières

Chapitre III : Consultation des représentants du personnel

Article R4143-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail participe à la préparation des formations à la sécurité.

Article R4143-2

Lors de la consultation annuelle sur la formation professionnelle prévue à l'article L. 2323-33, l'employeur informe le comité d'entreprise des formations à la sécurité menées au cours de l'année

écoulée en faisant ressortir le montant des sommes imputées sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, conformément au second alinéa de l'article L. 4141-4.
Dans les entreprises de plus de trois cents salariés, un rapport détaillé est remis au comité, ainsi qu'un programme des actions de formation à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires.

TITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Chapitre Ier : Champ d'application

Chapitre II : Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant

Section 1 : Dispositions générales

Article R4152-2

Indépendamment des dispositions relatives à l'allaitement prévues par les articles L. 1225-31 et R. 4152-13 et suivants, les femmes enceintes ou allaitant doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées.

Section 2 : Travaux exposant à des agents biologiques

Article D4152-3

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques à des agents biologiques pathogènes révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, il est interdit d'exposer une femme enceinte, sauf si la preuve existe que cette dernière est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.
L'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires au respect de cette interdiction.

Section 3 : Travaux exposant aux rayonnements ionisants

Article D4152-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les travailleurs exposés à des rayonnements ionisants sont informés des effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements sur l'embryon, en particulier lors du début de la grossesse, et sur le fœtus.
Cette information sensibilise les femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et porte à leur connaissance les mesures d'affectation temporaire prévues à l'article L. 1225-7 et les dispositions protectrices prévues par la présente section.

Article D4152-5

Lorsque, dans son emploi, la femme enceinte est exposée à des rayonnements ionisants, l'exposition de l'enfant à naître est, pendant le temps qui s'écoule entre la déclaration de grossesse et l'accouchement, aussi faible que raisonnablement possible, et en tout état de cause inférieur à 1 mSv.

Article D4152-6

Conformément aux articles R. 4451-45 et R. 4451-49, la femme enceinte ne peut être affectée à des travaux requérant un classement en catégorie A et sa formation tient compte des règles particulières qui lui sont applicables.

Article D4152-7

Il est interdit d'affecter ou de maintenir une femme allaitant à un poste de travail comportant un risque d'exposition interne à des rayonnements ionisants.

Section 4 : Utilisation d'équipements de travail

Article D4152-8

Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant aux travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.

Section 5 : Travaux exposant aux agents chimiques dangereux

Article D4152-9

Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant aux travaux suivants et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux :
1° Préparation et conditionnement des esters thiophosphoriques ;
2° Emploi du mercure et de ses composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4152-10

Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes et les femmes allaitant à des postes de travail les exposant aux agents chimiques suivants :
1° Agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ;
2° Benzène ;
3° Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques :
a) Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzoniques ;
b) Dinitrophénol ;
c) Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues.
Toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale.

Article D4152-11

L'employeur informe les femmes sur les effets potentiellement néfastes de l'exposition à certaines substances chimiques sur la fertilité, l'embryon, le fœtus où l'enfant dans les conditions prévues à l'article R. 4412-89.

Section 6 : Manutention des charges

Article D4152-12

L'usage du diable pour le transport de charges est interdit à la femme enceinte.

Section 7 : Local dédié à l'allaitement

Article R4152-13

Le local dédié à l'allaitement prévu à l'article L. 1225-32 est :
1° Séparé de tout local de travail ;
2° Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
3° Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
4° Convenablement éclairé ;
5° Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
6° Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
7° Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
8° Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4152-14

Dans les établissements soumis à des dispositions particulières en matière de santé et sécurité au travail, le local dédié à l'allaitement est séparé de tout local affecté à des travaux pour lesquels ont été édictées ces dispositions particulières.
Cette séparation est telle que le local est protégé contre les risques qui ont motivé ces dispositions.

Article R4152-15

Les enfants ne peuvent séjourner dans le local dédié à l'allaitement que pendant le temps nécessaire à l'allaitement.
Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie contagieuse ne doit être admis dans ce local.
Des mesures sont prises contre tout risque de contamination.
L'enfant qui, après admission, paraît atteint d'une maladie contagieuse ne doit pas être maintenu dans le local.

Article R4152-16

Le local dédié à l'allaitement a une surface suffisante pour pouvoir abriter un nombre d'enfants de moins d'un an, compte tenu du nombre de femmes employées dans l'établissement.

Article R4152-17

Le local dédié à l'allaitement a une hauteur de trois mètres au moins sous plafond. Il a au moins, par enfant, une superficie de trois mètres carrés.
Un même local ne peut pas contenir plus de douze berceaux. Toutefois, lorsque le nombre des enfants vient à dépasser ce maximum, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut en autoriser provisoirement le dépassement.
Lorsqu'il y a plusieurs salles, celles-ci sont desservies par un vestibule.

Article R4152-18

Le local dédié à l'allaitement ne comporte pas de communication directe avec des cabinets d'aisance, égouts, puisards.
Il est maintenu à l'abri de toute émanation nuisible.

Article R4152-19

Les revêtements des sols et des parois du local dédié à l'allaitement permettent un entretien efficace et sont refaits chaque fois que la propreté l'exige.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4152-20

L'employeur fournit pour chaque enfant un berceau et un matériel de literie.
Il fournit également du linge en quantité suffisante pour que les enfants puissent être changés aussi souvent que nécessaire.
Le matériel et les effets sont tenus constamment en bon état d'entretien et de propreté.
Pendant la nuit, tous les objets dont se compose la literie sont disposés de manière à être aérés.

Article R4152-21

Le local dédié à l'allaitement est tenu exclusivement par du personnel qualifié en nombre suffisant.
Ce personnel se tient dans un état de propreté rigoureuse.

Article R4152-22

Il est tenu :
1° Un registre sur lequel sont inscrits les nom, prénoms et la date de naissance de chaque enfant, les nom, adresse et profession de la mère, la date de l'admission, la constatation des vaccinations, l'état de l'enfant au moment de l'admission et, s'il y a lieu, au moment des réadmissions ;
2° Un registre sur lequel sont mentionnés nominativement les enfants présents chaque jour.

Article R4152-23

Le local dédié à l'allaitement est surveillé par un médecin désigné par l'employeur.
Ce dernier fait connaître à l'inspecteur du travail le nom et l'adresse de ce médecin.
Le médecin visite le local au moins une fois par semaine. Il consigne ses observations sur le registre prévu au 2° de l'article R. 4152-22.
Un règlement intérieur signé par le médecin est affiché à l'entrée du local.

Article R4152-24

Le local dédié à l'allaitement est équipé de moyens de réchauffer les aliments. Ces derniers sont conformes aux prescriptions réglementaires prévues pour les établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

Article R4152-25

Des mesures sont prises pour qu'aucune personne pouvant constituer une cause de contamination n'ait accès au local dédié à l'allaitement.

Article R4152-26

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Personne ne doit passer la nuit dans le local dédié à l'allaitement où les enfants passent la journée.

Article R4152-27

L'eau du local dédié à l'allaitement est à température réglable. Des moyens de nettoyage et de séchage appropriés sont mis à disposition.
Le matériel et les effets sont tenus constamment en bon état d'entretien et de propreté.

Article R4152-28

La rémunération du médecin et du personnel du local dédié à l'allaitement ainsi que la fourniture et l'entretien du matériel et des effets énumérés aux articles R. 4152-20 et R. 4152-27 sont à la charge de l'employeur.
Aucune contribution ne peut être réclamée aux mères dont les enfants fréquentent le local.

Section 8 : Interventions et travaux en milieu hyperbare

Article D4152-29

Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes à des postes de travail exposant à une pression relative supérieure à 100 hectopascals.

Chapitre III : Jeunes travailleurs

Section 1 : Âge d'admission

Sous-section 1 : Emploi pendant les vacances scolaires

Article D4153-1

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent aux mineurs âgés de quatorze à moins de seize ans susceptibles de travailler pendant les vacances scolaires en application de l'article L. 4153-3.

Article D4153-2

L'emploi du mineur est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins quatorze jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos

continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Article D4153-3

La durée du travail du mineur ne peut excéder trente-cinq heures par semaine ni sept heures par jour.
Sa rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance, compte tenu d'un abattement au plus égal à 20 %.

Article D4153-4

Le mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Article D4153-5

L'employeur qui envisage d'employer un mineur adresse une demande écrite à l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant la date prévue d'embauche.
La demande comporte :
1° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'intéressé ;
2° La durée du contrat de travail ;
3° La nature et les conditions de travail envisagées ;
4° L'horaire de travail ;
5° Le montant de la rémunération ;
6° L'accord écrit et signé du représentant légal de l'intéressé.

Article R4153-6

Lorsque l'inspecteur du travail n'a pas adressé de refus motivé à l'embauche d'un mineur, dans un délai de huit jours francs à compter de l'envoi de la demande de l'employeur, l'autorisation est réputée accordée. Le cachet de la poste fait foi.
Lorsque dans ce même délai, l'inspecteur du travail a conditionné son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauche, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant des modifications ou adjonctions demandées.

Article D4153-7

L'autorisation de l'inspecteur du travail peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le mineur est employé soit dans des conditions non conformes à l'autorisation, soit en méconnaissance des dispositions du présent code.

Sous-section 2 : Agrément des débits de boisson

Article R4153-8

L'agrément du débit de boissons prévu à l'article L. 4153-6 est délivré à l'exploitant par le préfet, pour une durée de cinq ans renouvelable, après vérification que les conditions d'accueil du jeune travailleur sont de nature à assurer sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ou morale.
Le préfet recueille l'avis du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales.

Article R4153-9

Le silence gardé pendant plus de deux mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Article R4153-10

A l'issue de la période de cinq ans, l'exploitant agréé forme une nouvelle demande d'agrément, instruite dans les mêmes conditions que la première demande.

Article R4153-11

En cas de changement d'exploitant du débit de boissons, la demande d'agrément est renouvelée.

Article R4153-12

Le préfet peut retirer ou suspendre l'agrément lorsque les conditions requises pour l'accueil du mineur ne sont plus de nature à assurer sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ou morale.

Sous-section 3 : Contrôle

Article D4153-13

Pour l'application des dispositions du présent chapitre, l'employeur justifie, à la demande de l'inspection du travail, de la date de naissance de chaque travailleur âgé de moins de dix-huit ans qu'il emploie.

Sous-section 4 : Décision de renvoi par l'inspecteur du travail

Article D4153-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La décision de l'inspecteur du travail de renvoyer de l'établissement un jeune travailleur de quinze ans et plus, en application de l'article L. 4153-4, est prise sur avis conforme du médecin inspecteur du travail ou d'un médecin désigné par le médecin inspecteur du travail et, si les parents le demandent, après examen contradictoire.

Section 2 : Travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans

Article D4153-15

Les dispositions de la présente section définissent les travaux interdits aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en application de l'article L. 4153-8 ainsi que les travaux interdits susceptibles de dérogation en application de l'article L. 4153-9.

Sous-section 1 : Travaux portant atteinte à l'intégrité physique ou morale

Article D4153-16

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.

Sous-section 2 : Travaux exposant à des agents chimiques dangereux

Article D4153-17

I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, à l'exception des agents chimiques dangereux qui relèvent uniquement d'une ou de plusieurs des catégories de danger définies aux 2° et 15° de l'article R. 4411-6 ou aux sections 2.4, 2.13, 2.14 et à la partie 4 de l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article D4153-18

I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à des opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1, 2 et 3 définis à l'article R. 4412-98.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I pour des opérations susceptibles de générer une exposition à des niveaux d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 ou 2 définis à l'article R. 4412-98 dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Sous-section 3 : Travaux exposant à des agents biologiques

Article D4153-19

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux agents biologiques de groupe 3 ou 4 au sens de l'article R. 4421-3.

Sous-section 4 : Travaux exposant aux vibrations mécaniques

Article D4153-20

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2.

Sous-section 5 : Travaux exposant à des rayonnements

Article D4153-21

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A ou B au sens de l'article R. 4451-44.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I pour des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44 dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article D4153-22

I.-Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux susceptibles de les exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la

moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Sous-section 6 : Travaux en milieu hyperbare

Article D4153-23

I.-Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux hyperbares et aux interventions en milieu hyperbare, autres que celles relevant de la classe 0, au sens de l'article R. 4461-1.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I pour des interventions en milieu hyperbare dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Sous-section 7 : Travaux exposant à un risque d'origine électrique

Article D4153-24

Il est interdit aux jeunes d'accéder sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité (TBTS).

Il est interdit de faire exécuter par des jeunes des opérations sous tension.

Sous-section 8 : Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement

Article D4153-25

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi qu'à des travaux d'étaiement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 9 : Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage

Article D4153-26

Il est interdit d'affecter les jeunes à la conduite des quadricycles à moteur et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement.

Article D4153-27

I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Sous-section 10 : Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail

Article D4153-28

I.-Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :

1° Des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ;

2° Des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article D4153-29

I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la

section 3 du présent chapitre.

Sous-section 11 : Travaux temporaires en hauteur

Article D4153-30

I.-Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.

II.-Il peut être dérogé, pour l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds, à l'interdiction mentionnée au I, dans les conditions prévues par le deuxième alinéa de l'article R. 4323-63.

III.-Il peut être dérogé, pour les travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de protection individuelle, à l'interdiction mentionnée au I, dans les conditions et selon les modalités prévues à la section III du présent chapitre et à l'article R. 4323-61. Cette dérogation est précédée, tant au sein des établissements mentionnés à l'article R. 4153-38 qu'en milieu professionnel, de la mise en œuvre des informations et formations prévues par les articles R. 4323-104 à R. 4323-106.

Article D4153-31

I.-Il est interdit d'affecter les jeunes au montage et démontage d'échafaudages.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article D4153-32

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses.

Sous-section 12 : Travaux avec des appareils sous pression

Article D4153-33

I.-Il est interdit aux jeunes de procéder à des travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de la l'environnement.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la

section 3 du présent chapitre.

Sous-section 13 : Travaux en milieu confiné

Article D4153-34

I. - Il est interdit d'affecter des jeunes :

1° A la visite, l'entretien et le nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs ;

2° A des travaux impliquant les opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Sous-section 14 : Travaux au contact du verre ou du métal en fusion

Article D4153-35

I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Sous-section 15 : Travaux exposant à des températures extrêmes

Article D4153-36

Il est interdit d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé.

Sous-section 16 : Travaux en contact d'animaux

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4153-37

Il est interdit d'affecter les jeunes à :

1° Des travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux ;

2° Des travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux.

Section 3 : Dérogations pour les jeunes de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans

Sous-section 1 : Autorisation de dérogation pour les jeunes en formation professionnelle

Article R4153-38

Pour l'application de la présente section, le chef d'établissement est le chef de l'établissement d'enseignement, le directeur du centre de formation d'apprentis ou de l'organisme de formation professionnelle, le directeur de l'établissement ou du service social ou médico-social mentionné au V de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Article R4153-39

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans suivants :

1° Les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;

2° Les stagiaires de la formation professionnelle ;

3° Les élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique ;

4° Les jeunes accueillis dans les établissements suivants :

a) Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation prévus au 2° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

b) Les établissements et services d'aide par le travail mentionnés au 5° du I de cet article ;

c) Les centres de préorientation mentionnés à l'article R. 5213-2 du code du travail ;

d) Les centres d'éducation et de rééducation professionnelle mentionnés à l'article R. 5213-9 du code du travail ;

e) Les établissements ou services à caractère expérimental mentionnés au 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

f) Les établissements ou services gérés, conventionnés ou habilités par les services de la protection judiciaire de la jeunesse.

Article R4153-40

L'employeur ou le responsable de l'établissement mentionné à l'article L. 4111-1 et le chef d'établissement mentionné aux articles R. 4153-38 et R. 4153-39 peuvent, pour une durée de trois ans à compter de l'envoi de la déclaration prévue à l'article R. 4153-41, affecter des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation mentionnés à la section 2 du présent chapitre, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

1° Avoir procédé à l'évaluation prévue aux articles L. 4121-3 et suivants, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ; cette évaluation est préalable à l'affectation des jeunes à leurs postes de travail ;

2° Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues au deuxième alinéa de l'article L. 4121-3 ;

3° Avant toute affectation du jeune à ces travaux :

a) Pour l'employeur, en application des articles L. 4141-1 et suivants, avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle ;

b) Pour le chef d'établissement, lui avoir dispensé la formation à la sécurité prévue dans le cadre de la formation professionnelle assurée, adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle et en avoir organisé l'évaluation.

Dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39, par dérogation aux dispositions qui précèdent, le chef d'établissement doit avoir mis en œuvre l'information et la formation mentionnées au a ou, lorsque la formation assurée conduit à un diplôme technologique ou professionnel, avoir mis en œuvre la formation à la sécurité et son évaluation mentionnées au b.

4° Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux ;

5° Avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude.

Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39.

Article R4153-41

Préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation mentionnés

à la section 2 du présent chapitre, une déclaration de dérogation est adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail par l'employeur ou le responsable d'un établissement mentionné à l'article L. 4111-1 ou le chef d'un établissement mentionné aux articles R. 4153-38 et R. 4153-39, chacun en ce qui le concerne.

Elle précise :

1° Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

2° Les formations professionnelles assurées ;

3° Les différents lieux de formation connus ;

4° Les travaux interdits susceptibles de dérogation mentionnés à la section 2 du présent chapitre nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux et, en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail mentionnés à l'article D. 4153-29 ;

5° La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

Article R4153-42

En cas de modification des informations mentionnées aux 1°, 2° ou 4° de l'article R. 4153-41, ces informations sont actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus.

Article R4153-43

En cas de modification des informations mentionnées aux 3° ou 5° de l'article R. 4153-41, ces informations sont tenues à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article R4153-44

La déclaration prévue à l'article R. 4153-41 est renouvelée tous les trois ans.

Article R4153-45

L'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger tient à disposition de l'inspecteur du travail, à compter de l'affectation de chaque jeune aux travaux en cause, les informations relatives :

1° Aux prénoms, nom et date de naissance du jeune ;

2° A la formation professionnelle suivie, à sa durée et aux lieux de formation connus ;

3° A l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° A l'information et la formation à la sécurité prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4141-3, dispensées au jeune ;

5° Aux prénoms, nom, et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux en cause.

Sous-section 2 : Dérogations permanentes pour les jeunes travailleurs

Article R4153-49

Les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent peuvent être affectés aux travaux susceptibles de dérogation en application de l'article L. 4153-9 si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

Article R4153-50

Les jeunes travailleurs habilités conformément aux dispositions de l'article R. 4544-9 peuvent exécuter des opérations sur les installations électriques ou des opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage de ces installations, dans les limites fixées par l'habilitation.

Article R4153-51

Les jeunes travailleurs peuvent être affectés à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage lorsqu'ils ont reçu la formation prévue à l'article R. 4323-55 et s'ils sont titulaires de l'autorisation de conduite prévue à l'article R. 4323-56, s'agissant des équipements dont la conduite est subordonnée à l'obtention d'une telle autorisation.

Article R4153-52

Les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles au sens de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

Chapitre IV : Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et salariés temporaires

Section 1 : Travaux interdits

Article D4154-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux suivants :

1° Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;

2° Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;

3° Arsenite de sodium ;

4° Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;

5° Auramine et magenta (fabrication) ;

6° Béryllium et ses sels ;

7° Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;

8° Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;

9° Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;

10° Composés minéraux solubles du cadmium ;

11° Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;

12° Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;

13° Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;

14° Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;

15° Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;

16° Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;

17° Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;

18° Oxychlorure de carbone ;

19° Paraquat ;

20° Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;

21° Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;

22° Poussières de métaux durs ;

23° Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts ;

24° Sulfure de carbone ;

25° Tétrachloroéthane ;

26° Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;

27° Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

Section 2 : Dérogations

Article D4154-2

Les interdictions prévues à l'article D. 4154-1 ne s'appliquent pas lorsque les travaux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos en marche normale.

Article D4154-3

L'employeur peut être autorisé, en application du second alinéa de l'article L. 4154-1, à employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou des salariés temporaires pour accomplir les travaux mentionnés à l'article D. 4154-1.
La demande d'autorisation est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que de l'avis du médecin du travail.

Article D4154-4

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, saisi d'une demande d'autorisation, prend sa décision dans un délai d'un mois à compter de la présentation de la lettre recommandée, après enquête de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur du travail permettant de vérifier que des mesures particulières de prévention, notamment une formation appropriée à la sécurité, assurent une protection efficace des travailleurs contre les risques dus aux travaux.

Article R4154-5

L'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois.
Le recours de l'employeur contre toute décision de rejet est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui statue dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.
Le silence gardé par le directeur régional dans un délai d'un mois vaut acceptation de la demande.

Article D4154-6

L'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut être retirée lorsque les conditions ayant justifié sa délivrance ne sont plus réunies.

TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ET À LA PÉNIBILITÉ

Chapitre Ier : Fiche de prévention des expositions

Article D4161-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2 au-delà des seuils fixés au même article, l'employeur établit la fiche de prévention des expositions prévue à l'article L. 4161-1 et la transmet au travailleur au terme de chaque année civile et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante. Pour les travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, il l'établit et la transmet au travailleur au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

Cette fiche recense les facteurs de risques auxquels le travailleur a été exposé. L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives mentionnées au 1° de l'article R. 4121-1-1. Cette évaluation prend en compte, le cas échéant, les situations types d'exposition identifiées dans l'accord collectif de branche étendu visé par l'article L. 4161-2. L'employeur peut également prendre en compte des documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment des référentiels de branche, dont la nature et la liste sont fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales.

Article D4161-2

Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition mentionnés à l'article L. 4161-1 sont ainsi fixés :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s2	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s2	

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)	600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an

3° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL	
	Action ou situation	Intensité minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	
c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute	
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute	

Article D4161-3

L'exposition des travailleurs au regard des seuils mentionnés à l'article D. 4161-2 est appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle.

Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées.

Article D4161-4

Pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4162-1, une fiche de prévention des expositions est établie. Une copie de la fiche de prévention des expositions est remise au travailleur en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas. Elle est par ailleurs tenue à tout moment à sa disposition.

L'employeur conserve par tout moyen les fiches de prévention des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle elles se rapportent.

Article R4161-5

Le contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 1251-43 indique, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'article L. 4161-1, à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé.

En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie les informations mentionnées au premier alinéa.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4161-6

L'entreprise de travail temporaire remet au salarié la fiche de prévention des expositions mentionnée à l'article L. 4161-1 au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle à laquelle elle se rapporte. La fiche est également transmise au salarié avant cette date à la demande de l'intéressé.

Chapitre II : Compte personnel de prévention de la pénibilité

Section 1 : Ouverture et abondement du compte personnel de prévention de la pénibilité

Article R4162-1

I.-Au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'employeur déclare, dans le cadre de la déclaration prévue à l'article L. 133-5-4 du code de la sécurité sociale, pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, le ou les facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-2, auxquels ils ont été exposés au-delà des seuils fixés au même article au cours de l'année civile considérée, conformément aux informations qu'il a consignées dans la fiche de prévention des expositions.

II.-Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare dans les mêmes conditions le ou les facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-2 auxquels ils ont été exposés et la durée d'exposition.

III.-Au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'employeur de travailleurs agricoles dont la durée du contrat de travail est celle définie aux I et II du présent article déclare dans les conditions prévues aux articles R. 741-2 et R. 712-7 du code rural et de la pêche maritime si le salarié a été exposé, au-delà des seuils fixés à l'article D. 4161-2 du présent code, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels définis à ces articles et transmet à sa caisse de mutualité sociale agricole les données relatives aux expositions des salariés concernés.

Article R4162-2

I.-Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, la déclaration prévue aux I et III de l'article R. 4162-1 donne lieu à l'inscription par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés sur son compte personnel de prévention de la pénibilité de :

1° Quatre points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;

2° Huit points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

II.-Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés agrège l'ensemble des déclarations prévues aux II et III de l'article R. 4162-1 transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur de risque professionnel déclaré, sa durée totale

d'exposition en mois au titre de l'année civile.

Chaque période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel donne lieu à l'attribution d'un point. Chaque période d'exposition de trois mois à plusieurs facteurs de risques professionnels donne lieu à l'attribution de deux points.

III.-Le nombre total de points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité ne peut excéder cent points au cours de la carrière professionnelle du salarié.

Article R4162-3

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 4162-2, pour les assurés nés avant le 1er juillet 1956, les points inscrits sont multipliés par deux.

Section 2 : Utilisations du compte personnel de prévention de la pénibilité

Sous-section 1 : Conditions d'utilisation du compte

Article R4162-4

Les points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité sont utilisés de la façon suivante :

1° Un point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé ;

2° Dix points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps ;

3° Dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse dans les conditions prévues par l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

Article R4162-5

Les points sont consommés selon le barème prévu par l'article R. 4162-4 par tranche de 10 points pour les utilisations prévues aux 2° et 3° de cet article et point par point pour l'utilisation prévue au 1° du même article.

Article R4162-6

Les vingt premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation prévue au 1° du I de l'article L. 4162-4.

Toutefois, pour les assurés nés avant le 1er janvier 1960, aucun point n'est réservé à l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4162-4.

Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, les dix premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4162-4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4162-7

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées et d'en éditer un justificatif.

Article R4162-8

La demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L. 4162-4 est effectuée en ligne par le titulaire du compte sur le site dédié à cet effet, dans les formes et avec les justifications déterminées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Elle peut aussi être adressée par le titulaire du compte à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général dans le ressort de laquelle se trouve sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, son dernier lieu de travail en France. La demande adressée à une caisse autre que celle de la résidence de l'assuré est transmise à cette dernière.

La demande d'utilisation des points ne peut intervenir qu'à compter de l'inscription des points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Il est donné au demandeur récépissé de cette demande.

Article R4162-9

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par la caisse sur une demande d'utilisation des points vaut rejet de cette demande.

Article R4162-10

Une fois la demande d'utilisation des points effectuée, les points correspondant à l'utilisation voulue par le titulaire sont réservés et ne peuvent être affectés à une autre utilisation jusqu'à la décision de la caisse mentionnée au deuxième alinéa de l'article R. 4162-8.

L'acceptation de la demande par cette caisse permet l'utilisation de ces points et le règlement des sommes afférentes à chaque utilisation permet de solder le compte de ces points.

Sous-section 2 : Utilisation du compte pour la formation professionnelle

Article R4162-11

Lorsque le titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité veut abonder son compte personnel de formation au titre du 1° du I de l'article L. 4162-4, il joint à sa demande de formation un document précisant le nombre d'heures qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des heures acquises par le compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce document comporte également des éléments précisant le poste occupé par le salarié et la nature de la formation demandée afin de permettre d'apprécier l'éligibilité de la formation mentionnée à l'article L. 4162-4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4162-12

Lorsque la formation demandée par le titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité correspond à l'une des formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 6323-16 ou lorsque la demande est reconnue éligible par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du demandeur, elle est réputée remplir les conditions du 1° du I de l'article L. 4162-4.

Article R4162-13

Lorsque la demande de formation est validée par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du demandeur, l'organisme ou l'employeur fournit une attestation au salarié qui formule alors sa demande dans les conditions fixées à l'article R. 4162-8.

Article R4162-14

Les points inscrits au compte personnel de prévention de la pénibilité mobilisés pour la formation professionnelle et convertis en heures de formation constituent un abondement du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1 du code du travail.

Article R4162-15

Afin d'obtenir le versement mentionné à l'article R. 4162-16, le financeur d'une action de formation financée dans le cadre du compte personnel de formation abondé par le compte personnel de prévention de la pénibilité fournit à la caisse mentionnée au 1° de l'article R. 4162-8 une attestation indiquant que la formation a été effectivement suivie et a fait l'objet d'un règlement.

Le contenu et les modalités de cette attestation sont définis par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article R4162-16

Sur la base de l'attestation mentionnée à l'article R. 4162-15, la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général dans le ressort de laquelle se trouve la résidence du titulaire du compte ou, en cas de résidence à l'étranger, son dernier lieu de travail en France verse au financeur d'une action de formation financée par le compte personnel de formation et abondée par le compte personnel de prévention de la pénibilité le montant correspondant au nombre d'heures de formation effectivement suivies par le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'abondement.

Article R4162-17

Le montant de l'heure de formation financée au titre du 1° de l'article R. 4162-4 est fixé au regard du coût réel de la formation dans la limite d'un plafond déterminé par un arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de la formation professionnelle. Toutefois, lorsque le coût de l'heure de formation excède ce plafond, une valorisation monétaire supplémentaire des

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

heures de formation, dans la limite du plafond, peut être accordée sur demande du salarié par la prise en compte d'heures abondées sur le compte personnel de formation non utilisées pour cette formation ou par la mobilisation d'un nombre de points supplémentaires du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Sous-section 3 : Utilisation du compte pour le passage à temps partiel

Article D4162-18

Le salarié demande à son employeur de bénéficier de la réduction de son temps de travail dans les conditions prévues à l'article L. 3123-5, au premier alinéa de l'article L. 3123-6 et à l'article L. 4162-7 et selon les modalités prévues à l'article D. 3123-3. Il joint à l'appui de sa demande le justificatif mentionné à l'article R. 4162-7.

Le salarié doit préciser sa demande de réduction du temps de travail sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Article D4162-19

Le coefficient de réduction de la durée du travail est apprécié par le rapport de la durée sollicitée à la durée antérieure de travail. Il est arrondi à deux décimales, au centième le plus proche. Le nombre de jours pris en charge au titre du complément de rémunération mentionné au 2° du I de l'article L. 4162-4 est égal au produit suivant : Nombre de points utilisés/10 X 45/ coefficient de réduction de la durée du travail Le nombre de jours est arrondi au jour entier le plus proche.

Article D4162-20

Une fois l'accord de son employeur obtenu, le salarié formule sa demande d'utilisation des points au titre du 2° du I de l'article L. 4162-4 dans les conditions fixées à l'article R. 4162-8.

Article D4162-21

L'employeur transmet par tout moyen à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général mentionnée au deuxième alinéa de l'article R. 4162-8 une copie de l'avenant au contrat de travail ainsi que les éléments nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes à ce complément.

La liste des éléments ainsi que leurs modalités de transmission sont déterminées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du travail.

Une fois ces éléments transmis à la caisse, celle-ci procède au remboursement à l'employeur du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes à ce complément, versés par l'employeur au titre des jours mentionnés au deuxième alinéa de l'article D. 4162-19.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4162-22

Le montant du complément de rémunération est déterminé en appliquant le coefficient de réduction de la durée du travail mentionné à l'article D. 4162-19, à la rémunération et aux gains mentionnés à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale qui seraient perçus par le salarié s'il ne bénéficiait pas de cette réduction du temps de travail.

Sous-section 4 : Utilisation du compte pour la retraite

Article R4162-23

Le titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité peut formuler sa demande d'utilisation des points au titre du 3° du I de l'article L. 4162-4 dans les conditions fixées à l'article R. 4162-8 dès lors qu'il atteint l'âge de 55 ans.

Section 3 : Gestion des comptes, contrôles et réclamations

Article D4162-24

Chaque année, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés enregistre sur le compte personnel de prévention de la pénibilité du salarié les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente sur la déclaration prévue à l'article L. 133-5-4 du code de la sécurité sociale ou dans les conditions prévues au III de l'article R. 4162-1.

La caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement fait connaître au salarié par voie électronique, au plus tard le 30 juin, que l'information afférente à son compte est disponible sur un site dédié. A défaut, elle porte cette information à sa connaissance par lettre simple.

Article D4162-25

I.-Pour le contrôle de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et de l'exhaustivité des données déclarées mentionné à l'article L. 4162-12, les employeurs sont tenus d'adresser ou de présenter aux agents des caisses chargées de la liquidation des pensions de retraite du régime général ou aux agents des caisses de mutualité sociale agricole tout document que ceux-ci leur demandent aux fins de l'exercice de leur mission et de permettre auxdits agents l'accès aux locaux de l'exploitation ou de l'entreprise.

Ces agents procèdent, dans le respect des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, à toutes vérifications sur pièces et sur place portant sur l'exactitude des déclarations fournies en vue de déterminer les droits des salariés au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

En cas de contrôle sur place, la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime

général ou la caisse de mutualité sociale agricole adresse à l'employeur un avis de passage qui mentionne la date et l'heure du contrôle, l'objet du contrôle ainsi que la possibilité pour l'employeur de se faire assister des conseils de son choix pendant le contrôle. Cet avis, transmis par tout moyen permettant d'en attester la date de réception, doit parvenir au moins quinze jours avant la date de la première visite.

En cas de contrôle sur pièces, un avis de contrôle mentionnant l'objet du contrôle, la date de début du contrôle, la liste des documents et informations nécessaires à l'exercice du contrôle et la date limite de leur transmission à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général ou la caisse de mutualité sociale agricole est transmis à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

II.-A l'issue du contrôle, la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général ou la caisse de mutualité sociale agricole informe l'employeur et chacun des salariés concernés de l'absence d'observations ou, dans le cas contraire, elle notifie à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception les modifications qu'elle souhaite apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points, et lui impartit un délai d'un mois pour présenter ses observations. A l'expiration de ce délai, la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général ou la caisse de mutualité sociale agricole notifie sa décision avec mention des voies et délais de recours par tout moyen permettant d'en attester la date de réception à l'employeur et à chacun des salariés concernés.

La notification de la décision de la caisse adressée à l'employeur mentionne les périodes concernées par sa décision et les modifications apportées aux déclarations de l'employeur. Suivant les cas, elle mentionne le montant des cotisations dont l'employeur peut demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il doit s'acquitter auprès de l'organisme de recouvrement. Ces montants sont calculés sur la base des données relatives à l'assiette des cotisations sociales qui figurent dans la déclaration prévue à l'article L. 133-5-4 du code de la sécurité sociale ou la déclaration prévue au III de l'article R. 4162-1 adressées par l'employeur au titre des années concernées. La caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général adresse copie de cette notification à l'organisme de recouvrement.

La notification de la décision de la caisse adressée au salarié mentionne le nombre de points inscrits sur son compte personnel de prévention de la pénibilité au titre des périodes concernées.

Lorsque le contrôle a été effectué par la caisse de mutualité sociale agricole, celle-ci informe la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général des résultats du contrôle.

La caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général corrige, le cas échéant, le nombre de points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité du salarié concerné si les points n'ont pas déjà été utilisés.

III.-La caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général ou la caisse de mutualité sociale agricole ne peut engager un contrôle de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels d'un salarié pour les périodes d'activité ayant fait ou faisant l'objet d'une réclamation de ce salarié dans les conditions prévues à l'article L. 4162-14 et ayant donné lieu à une décision du directeur de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général.

Article R4162-26

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

I.-En cas de désaccord sur le nombre de points qui lui a été communiqué par la caisse mentionnée au deuxième alinéa de l'article D. 4162-24 à partir des données déclarées par l'employeur ou lorsqu'il n'a reçu aucune information à la date mentionnée au même alinéa et que cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même, le salarié doit, préalablement à la saisine de la caisse, porter sa réclamation devant l'employeur.

Cette réclamation, à laquelle sont jointes, le cas échéant, une copie de la fiche de prévention des expositions et une copie de l'information visée au deuxième alinéa de l'article D. 4162-24, est adressée à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

II.-Dès réception de la réclamation, l'employeur indique au salarié qu'à défaut de réponse de sa part dans le délai de deux mois à compter de sa réception, celle-ci est réputée rejetée. Il lui indique également que sa réclamation est susceptible d'être portée devant la caisse dans un délai de deux mois à compter de l'expiration du délai précédent.

La décision expresse de l'employeur est notifiée au salarié par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. Cette notification comporte les informations prévues à la dernière phrase du précédent alinéa.

III.-Le salarié a deux mois après la décision expresse ou implicite de rejet de l'employeur pour porter sa réclamation devant la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

IV.-La période contrôlée au titre du premier alinéa du II de l'article D. 4162-25 ne peut pas faire l'objet d'une réclamation par le salarié en application du présent article.

Article R4162-27

Lorsque l'employeur fait droit à la réclamation du salarié, il en informe la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. Il corrige les données dans la déclaration mentionnée au premier alinéa de l'article D. 4162-24 ou au III de l'article R. 4162-1 et régularise les cotisations versées à l'organisme de recouvrement.

Article R4162-28

Lorsque l'employeur rejette la réclamation du salarié, celui-ci produit devant la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général une copie de la décision de rejet de l'employeur ou en cas de rejet implicite une copie du justificatif attestant de la réception de sa réclamation.

L'accusé de réception envoyé par la caisse au salarié indique qu'à défaut de réponse dans le délai de six mois à compter de la réception, sa réclamation est réputée rejetée et est susceptible d'être contestée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale dans un délai de deux mois.

Le délai de six mois est porté à neuf mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition. La caisse en informe alors l'assuré par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le salarié peut saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision de rejet explicite de la caisse ou la date de la décision implicite de rejet.

Article R4162-29

La commission prévue à l'article L. 4162-14 est constituée dans chaque caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général.

Elle comprend :

1° Deux membres choisis par les représentants, titulaires ou suppléants, des salariés au conseil d'administration de la caisse, en leur sein ou au sein des comités techniques mentionnés à l'article L. 215-4 du code de la sécurité sociale ;

2° Deux membres choisis, par les représentants, titulaires ou suppléants, des employeurs au conseil d'administration de la caisse, en leur sein ou au sein des comités techniques mentionnés à l'article L. 215-4 du code de la sécurité sociale.

Dans les mêmes conditions sont désignés un nombre équivalent de suppléants.

Chaque membre de la commission est désigné pour toute la durée du mandat du conseil d'administration, sous réserve de ne pas perdre durant ce mandat son statut de membre du conseil d'administration ou d'un comité technique régional.

Le président désigné en son sein par la commission pour une durée d'un an est alternativement un représentant des salariés ou un représentant des employeurs.

Le secrétariat de la commission est assuré par la caisse.

Les membres de la commission sont tenus à un devoir de confidentialité qui couvre les débats, votes et documents internes de travail. Les dispositions des articles L. 231-9 et L. 231-12 du code de la sécurité sociale sont applicables aux membres de la commission.

Article R4162-30

La commission peut valablement statuer si un des membres mentionnés au 1° de l'article R. 4162-29 et un des membres mentionnés au 2° du même article sont présents. Les avis sont adoptés à la majorité des voix. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

Article R4162-31

La commission émet un avis motivé au vu d'un dossier constitué par la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général comprenant :

1° La réclamation du salarié et la décision de rejet de l'employeur ou en cas de rejet implicite l'accusé de réception de sa contestation ;

2° Les informations parvenues à la caisse provenant de chacune des parties ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les éléments communiqués par les services de l'administration du travail, les personnes chargées des missions mentionnées au 2° de l'article L. 215-1 et les caisses de mutualité sociale agricole ;

4° Le cas échéant, les résultats du contrôle de l'effectivité de l'exposition du salarié ou de son ampleur.

Article R4162-32

La caisse peut, si elle l'estime nécessaire, demander au salarié et à l'employeur de lui fournir tout document utile à l'instruction du dossier.

Elle peut également recueillir toutes informations utiles auprès du salarié ou de l'employeur ou procéder ou faire procéder à un contrôle sur place de l'effectivité de l'exposition du salarié ou de son ampleur.

Article R4162-33

La Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés élabore des lignes directrices, à partir des documents d'aide à l'évaluation des risques mentionnés à l'article D. 4161-1, afin d'assurer l'harmonisation des décisions rendues par les caisses chargées de la liquidation des pensions de retraite du régime général.

Article R4162-34

Les agents des caisses chargées de la liquidation des pensions de retraite du régime général et les agents des caisses de mutualité sociale agricole sont, pour l'exercice des missions de contrôle prévues à l'article L. 4162-12 et des missions liées au règlement des différends entre un employeur et un salarié prévu à l'article L. 4162-14, assermentés et agréés dans les conditions définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Ils ont qualité pour dresser en cas d'infraction des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire.

Article R4162-35

Le directeur de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général notifie, après l'avis motivé de la commission mentionnée à l'article R. 4162-29, sa décision avec mention des voies et délais de recours par tout moyen permettant d'en attester la date de réception au salarié et à l'employeur.

La notification adressée à l'employeur mentionne notamment les périodes concernées. Suivant les cas, elle mentionne le montant des cotisations dont l'employeur peut demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il doit s'acquitter auprès de l'organisme de recouvrement. Ces montants sont calculés sur la base des données relatives à l'assiette des cotisations sociales qui figurent dans la déclaration prévue à l'article L. 133-5-4 du code de la sécurité sociale ou sur la déclaration prévue au III de l'article R. 4162-1 effectuée par l'employeur

au titre des années concernées. La caisse adresse copie de cette notification à l'organisme de recouvrement.

La notification adressée au salarié mentionne notamment le nombre de points inscrits sur son compte personnel de prévention de la pénibilité, au titre des périodes concernées.

La caisse procède s'il y a lieu à l'ouverture du compte personnel de prévention de la pénibilité ou modifie celui-ci en conséquence.

Article R4162-36

L'interruption de la prescription par l'envoi à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général d'une lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ne dispense pas le salarié de saisir l'employeur de sa contestation en application de l'article L. 4162-14.

Article R4162-37

Le recours formé devant le tribunal des affaires de sécurité sociale contre une décision relevant du deuxième alinéa de l'article L. 4162-14 n'est pas soumis à la procédure gracieuse prévue aux articles R. 142-1 à R. 142-6 du code de la sécurité sociale.

La procédure mentionnée au premier alinéa de l'article L. 4162-14 est d'ordre public. A défaut du respect de cette procédure, le recours est frappé d'une fin de non-recevoir.

Article D4162-38

En cas de recours juridictionnel contre une décision de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général, l'employeur ou le salarié est appelé à la cause lorsque le recours est formé respectivement par le salarié ou l'employeur. Dans les deux cas, le salarié peut être assisté ou représenté par les personnes énumérées à l'article L. 144-3 du code de la sécurité sociale.

Section 4 : Fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité

Sous-section 1 : Organisation et fonctionnement du fonds

Article D4162-39

Le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité est placé sous la tutelle des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4162-40

Le fonds est administré par un conseil d'administration composé de trente-sept membres, désignés par arrêté des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget et comprenant : 1° Deux représentants du ministre chargé du travail ; 2° Deux représentants du ministre chargé de la sécurité sociale ; 3° Deux représentants du ministre chargé du budget ; 4° Treize représentants des assurés sociaux désignés par les organisations syndicales de salariés interprofessionnelles représentatives au plan national, à raison de : - trois représentants de la Confédération générale du travail ; - trois représentants de la Confédération générale du travail-Force ouvrière ; - trois représentants de la Confédération française démocratique du travail ; - deux représentants de la Confédération française des travailleurs chrétiens ; - deux représentants de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres ; 5° Treize représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives, à raison de : - sept représentants du Mouvement des entreprises de France ; - trois représentants de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises ; - trois représentants de l'Union professionnelle artisanale ; 6° Cinq personnalités qualifiées. Le président du conseil d'administration du fonds est désigné parmi les personnalités qualifiées mentionnées au 6°. Les membres du conseil d'administration sont désignés pour une durée de quatre ans renouvelable. Leurs fonctions sont assurées à titre gratuit. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Article D4162-41

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président. La convocation est de droit lorsqu'elle est demandée par l'un des ministres chargés de la tutelle de l'établissement.

Pour l'expression de son suffrage, chaque membre du conseil dispose d'une voix.

Les délibérations du conseil sont adoptées à la majorité simple des suffrages exprimés, sous réserve du 5° de l'article D. 4162-43. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié des membres sont présents ou représentés en séance. Lorsque le conseil ne peut, faute de quorum, délibérer valablement, il peut à nouveau être réuni et délibérer valablement, quel que soit le nombre des membres présents, sous un délai d'un jour franc.

Les procès-verbaux des séances du conseil d'administration sont communiqués aux ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget dans les quinze jours qui suivent la réunion du conseil.

Le règlement intérieur du conseil d'administration est fixé par arrêté des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget, pris sur proposition du conseil.

Article D4162-42

Le directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés assiste aux séances du conseil d'administration.

Le président du conseil d'administration peut inviter au conseil d'administration toute personne dont la présence ou, le cas échéant, l'audition, lui paraîtrait utile. Cette invitation peut être également décidée, en vue de la séance suivante, par un vote du conseil organisé à la demande d'au moins un tiers de l'ensemble des membres du conseil d'administration.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4162-43

Le conseil d'administration exerce les attributions suivantes :

1° Il examine la situation financière du fonds ;

2° Il propose au Gouvernement toutes mesures tendant à maintenir l'équilibre financier du fonds ;

3° Il approuve le rapport annuel du fonds, rendu public, qui comporte notamment les prévisions du fonds pour les cinq prochaines années ;

4° Il examine le rapport annuel sur le contrôle interne de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité transmis par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ;

5° Il approuve les comptes annuels du fonds, également rendus publics. Le conseil d'administration ne peut refuser d'approuver ces comptes que par un vote à la majorité des deux tiers de ses membres.

Article D4162-44

Le président du fonds exerce les attributions suivantes :

1° Il prépare et met en œuvre les délibérations du conseil d'administration ;

2° Il représente l'établissement dans tous les domaines où il y a été autorisé par le conseil d'administration ;

3° Il assure la coordination entre l'ensemble des services et organismes compétents susceptibles de participer à l'élaboration des prévisions financières relatives aux fonds ;

4° Il prépare la rédaction du rapport annuel du fonds ;

5° Il signe la convention prévue à l'article D. 4162-45 et veille à son application ;

6° Il fixe conjointement avec la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés les orientations du contrôle interne de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Sous-section 2 : Gestion administrative, financière et comptable du fonds

Article D4162-45

La gestion administrative, financière et comptable du fonds donne lieu à une convention conclue entre le fonds et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés. Cette convention, approuvée par les ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget, précise la nature des tâches réalisées pour le compte du fonds ainsi que les modalités de remboursement des frais correspondants, qui sont imputés pour leur montant global sur les dépenses mentionnées au 5° de l'article L. 4162-18 du code du travail.

Ces frais sont fixés par la convention mentionnée à l'article L. 227-1 du code de la sécurité sociale conclue entre l'Etat et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

Article D4162-46

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le président du fonds constate les dépenses, telles qu'arrêtées dans des états comptables établis par le directeur et l'agent comptable de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, liées :

1° Aux prises en charge mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 4162-18 du code du travail, correspondant aux dépenses exposées à ce titre par les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

2° Au remboursement des sommes mentionnées au 3° de l'article L. 4162-18 dans les conditions prévues à l'article D. 4162-52 ;

3° A la prise en charge des dépenses mentionnées au 4° de l'article L. 4162-18 et au remboursement des frais exposés au titre de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité mentionnés au 5° du même article, lesquels sont fixés par la convention mentionnée à l'article L. 227-1 du code de la sécurité sociale conclue entre l'Etat et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

Le président arrête les comptes du fonds.

Article D4162-47

Le fonds applique le plan comptable défini à l'article L. 114-5 du code de la sécurité sociale, sous réserve des éventuelles adaptations nécessaires à son activité fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Article D4162-48

Dans le cadre de la gestion assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés dans les conditions prévues à l'article D. 4162-45, l'agent comptable de cette caisse assure les fonctions d'agent comptable du fonds. Pour l'exercice de cette mission, les comptes du fonds sont tenus de manière séparée de ceux de la Caisse nationale d'assurance vieillesse et de la branche vieillesse du régime général.

Article D4162-49

L'agent comptable effectue l'ensemble des opérations financières et comptables du fonds suivant les modalités définies aux articles D. 122-2, D. 122-5 et D. 122-6 du code de la sécurité sociale. Pour l'application de ces deux derniers articles, la référence au directeur est remplacée par la référence au président du fonds.

Article D4162-50

L'agent comptable est personnellement et pécuniairement responsable des actes et contrôles qui lui incombent en application des dispositions de la présente sous-section, dans les conditions fixées par l'article 60 de la loi de finances n° 63-156 du 23 février 1963.

Sous-section 3 : Dépenses du fonds

Article D4162-51

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le remboursement aux organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité au titre des prises en charge mentionnées au 1° et au 2° de l'article L. 4162-18 correspond aux dépenses exposées à ce titre par ces organismes en application des articles R. 4162-4, R. 4162-17 et D. 4162-22.

Les dépenses correspondant aux prises en charge mentionnées au 1° de l'article L. 4162-18 sont rattachées à l'exercice comptable au cours duquel la dernière heure de formation a été effectuée. Celles correspondant aux prises en charge mentionnées au 2° du même article sont rattachées à l'exercice comptable au titre duquel le complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales afférentes et conventionnelles a été remboursé aux employeurs.

Article D4162-52

Le remboursement au régime général de sécurité sociale des sommes représentatives de la prise en charge des majorations de durée d'assurance mentionnées au 3° du I de l'article L. 4162-4 est égal, au titre d'une année civile, au produit : - d'un montant forfaitaire correspondant au montant de cotisations versé, en application du I de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, par un assuré âgé de 57 ans dont la moyenne annuelle des salaires et revenus d'activité, telle que définie au 3° du I de l'article D. 351-8 du même code, est égale à 80 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année civile considérée afin de valider un trimestre pris en compte selon les modalités définies au 1° de l'article D. 351-7 du même code ; - et du nombre total de trimestres de majoration de durée d'assurance acquis dans les conditions prévues à l'article R. 4162-4 par les titulaires d'un compte personnel de pénibilité, tels que communiqués par le gestionnaire du compte pénibilité. Ces dépenses sont rattachées à l'exercice comptable correspondant à l'année civile au cours de laquelle est intervenue la décision d'affecter les points de pénibilité des titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité à une majoration de durée d'assurance vieillesse.

Article D4162-53

Le fonds prend en charge les dépenses liées aux frais d'expertise exposés par les commissions mentionnées à l'article L. 4162-14, dans une limite fixée par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget.

Sous-section 4 : Recettes du fonds

Article D4162-54

Le taux de la cotisation définie au 1° de l'article L. 4162-19 due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité est nul pour les années 2015 et 2016 et est fixé à 0,01 % à compter de l'année 2017.

Article D4162-55

Le taux de la cotisation définie au 2° de l'article L. 4162-19 due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité est fixé à :

1° 0,1 % pour les années 2015 et 2016 et à 0,2 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils d'exposition mentionnés à l'article L. 4162-2 ;

2° 0,2 % pour les années 2015 et 2016 et à 0,4 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition mentionnés à l'article L. 4162-2.

Article D4162-56

Un arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget fixe les frais d'assiette et de recouvrement prélevés sur les cotisations mentionnées à l'article L. 4162-19 par les organismes chargés de leur recouvrement.

Article R4162-57

Le paiement de la cotisation mentionnée au II de l'article L. 4162-20 due au titre des salariés exposés au-delà des seuils fixés à l'article D. 4161-2 est effectué au plus tard à la date mentionnée au I de l'article R. 4162-1 ou, pour les employeurs de salariés agricoles, au plus tard le 15 février de l'année suivante.

Chapitre III : Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Section 1 : Dispositions générales

Article D4163-1

La proportion minimale de salariés mentionnée à l'article L. 4163-2 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25.

Article D4163-2

L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article D4163-3

L'accord d'entreprise ou de groupe et le plan d'action mentionnés à l'article L. 4163-2 ou l'accord de

branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 traite :

1° D'au moins l'un des thèmes suivants :

a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2, au-delà des seuils fixés au même article ;

b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

2° En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

b) Le développement des compétences et des qualifications ;

c) L'aménagement des fins de carrière ;

d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2 du code du travail.

Section 2 : Procédure

Article R4163-4

Le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionné aux articles L. 4163-2 et L. 4163-4 et, le cas échéant, le procès-verbal de désaccord, est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R4163-5

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article L. 4163-3, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

L'employeur communique à l'inspection du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans le délai imparti. A défaut, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité.

A sa demande, il peut être entendu.

Article R4163-6

A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 4163-2 et en fixe le taux au regard des critères suivants, compte tenu de la

situation de l'entreprise, et, si celle-ci compte moins de trois cents salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

1° Les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;

2° Les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

Section 3 : Pénalité

Article R4163-7

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité, dans un délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 4163-5. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont dépend l'employeur.

Article R4163-8

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas les obligations mentionnées aux articles L. 4163-2 à L. 4163-4 à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action prévu par les mêmes articles.

La pénalité, calculée par application du taux notifié par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi aux rémunérations ou gains mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 4163-2, est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX LIEUX DE TRAVAIL

TITRE Ier : OBLIGATIONS DU MAÎTRE D'OUVRAGE POUR LA CONCEPTION DES LIEUX DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Principes généraux

Section 1 : Champ d'application et définitions

Article R4211-1

Les dispositions du présent titre déterminent, en application de l'article L. 4211-1, les règles auxquelles se conforme le maître d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs, que ces opérations nécessitent ou non l'obtention d'un permis de construire.

Article R4211-2

Pour l'application du présent titre, on entend par lieux de travail les lieux destinés à recevoir des postes de travail, situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, ainsi que tout autre endroit compris dans l'aire de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de son travail.
Les champs, bois et autres terrains faisant partie d'un établissement agricole ou forestier mais situés en dehors de la zone bâtie d'un tel établissement ne sont pas considérés comme des lieux de travail.

Section 2 : Dossier de maintenance

Article R4211-3

Le maître d'ouvrage élabore et transmet aux utilisateurs, au moment de la prise de possession des

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

locaux et au plus tard dans le mois qui suit, un dossier de maintenance des lieux de travail.
Ce dossier comporte notamment, outre les notices et dossiers techniques prévus aux articles R. 4212-7, R. 4213-4 et R. 4215-3, les dispositions prises :

1° Pour le nettoyage des surfaces vitrées en élévation et en toiture en application de l'article R. 4214-2 ;

2° Pour l'accès en couverture, notamment :

a) Les moyens d'arrimage pour les interventions de courte durée ;

b) Les possibilités de mise en place rapide de garde-corps ou de filets de protection pour les interventions plus importantes ;

c) Les chemins de circulation permanents pour les interventions fréquentes ;

3° Pour faciliter l'entretien des façades, notamment les moyens d'arrimage et de stabilité d'échafaudage ou de nacelle ;

4° Pour faciliter les travaux d'entretien intérieur, notamment pour :

a) Le ravalement des halls de grande hauteur ;

b) Les accès aux machineries d'ascenseurs ;

c) Les accès aux canalisations en galerie technique, ou en vide sanitaire ;

5° Pour la localisation des espaces d'attente sécurisés au sens des articles R. 4216-2-1, R. 4216-2-2 et R. 4216-2-3, il précise les caractéristiques de ces espaces.

Article R4211-4

Le dossier de maintenance des lieux de travail indique, lorsqu'ils ont été aménagés à cet effet, les locaux techniques de nettoyage et les locaux sanitaires pouvant être mis à disposition des travailleurs chargés des travaux d'entretien.

Article R4211-5

Le dossier de maintenance des lieux de travail est tenu à la disposition de l'inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Chapitre II : Aération et assainissement

Article R4212-1

Le maître d'ouvrage conçoit et réalise les bâtiments et leurs aménagements de façon à ce que les

locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner soient conformes aux règles d'aération et d'assainissement prévues aux articles R. 4222-1 à R. 4222-17.

Article R4212-2

Les installations de ventilation sont conçues de manière à :
1° Assurer le renouvellement de l'air en tous points des locaux ;
2° Ne pas provoquer, dans les zones de travail, de gêne résultant notamment de la vitesse, de la température et de l'humidité de l'air, des bruits et des vibrations ;
3° Ne pas entraîner d'augmentation significative des niveaux sonores résultant des activités envisagées dans les locaux.

Article R4212-3

Toutes dispositions sont prises lors de l'installation des équipements de ventilation, de captage ou de recyclage pour permettre leur entretien régulier et les contrôles ultérieurs d'efficacité.

Article R4212-4

Les parois internes des circuits d'arrivée d'air ne comportent pas de matériaux qui peuvent se désagréger ou se décomposer en émettant des poussières ou des substances dangereuses pour la santé des travailleurs.

Article R4212-5

Dans les locaux à pollution non spécifique définis à l'article R. 4222-3, le maître d'ouvrage :
1 Prévoit un système de filtration de l'air neuf lorsqu'il existe un risque de pollution de cet air par des particules solides et que son introduction est mécanique ;
2 Prend les mesures nécessaires pour que l'air pollué en provenance des locaux à pollution spécifique définis à l'article précité ne pénètre pas.

Article R4212-6

Le maître d'ouvrage prévoit dans les locaux sanitaires l'introduction d'un débit minimal d'air déterminé par le tableau suivant :

DÉSIGNATION DES LOCAUX	DÉBIT MINIMAL d'air introduit (en mètres cubes par heure et par local)
Cabinet d'aisances isolé (**)	30
Salle de bains ou de douches isolé (**)	45
Commune avec un cabinet d'aisances	60
Bains, douches et cabinets d'aisances groupés	30 + 15 N (*)

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

DÉSIGNATION DES LOCAUX	DÉBIT MINIMAL d'air introduit (en mètres cubes par heure et par local)
Lavabos groupés	10 + 5 N (*)
N (*) : nombre d'équipements dans le local (**) : pour un cabinet d'aisances, une salle de bains ou de douches avec ou sans cabinet d'aisances, le débit minimal d'air introduit peut être limité à 15 mètres cubes par heure si ce local n'est pas à usage collectif.	

Article R4212-7

Le maître d'ouvrage précise, dans une notice d'instructions qu'il transmet à l'employeur, les dispositions prises pour la ventilation et l'assainissement des locaux et les informations nécessaires à l'entretien des installations, au contrôle de leur efficacité et à l'établissement de la consigne d'utilisation prévue à l'article R. 4222-21.

Chapitre III : Eclairage, insonorisation et ambiance thermique

Section 1 : Éclairage

Article R4213-1

Le maître d'ouvrage conçoit et réalise les bâtiments et leurs aménagements de façon à ce qu'ils satisfassent aux règles d'éclairage prévues aux articles R. 4223-2 à R. 4223-11.

Article R4213-2

Les bâtiments sont conçus et disposés de telle sorte que la lumière naturelle puisse être utilisée pour l'éclairage des locaux destinés à être affectés au travail, sauf dans les cas où la nature technique des activités s'y oppose.

Article R4213-3

Les locaux destinés à être affectés au travail comportent à hauteur des yeux des baies transparentes donnant sur l'extérieur, sauf en cas d'incompatibilité avec la nature des activités envisagées.

Article R4213-4

Le maître d'ouvrage consigne dans une notice d'instructions qu'il transmet à l'employeur les niveaux minimum d'éclairement, pendant les périodes de travail, des locaux, dégagements et emplacements, ainsi que les informations nécessaires à la détermination par l'employeur des règles d'entretien du matériel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Insonorisation

Article R4213-5

Les locaux dans lesquels doivent être installés des équipements de travail susceptibles d'exposer les travailleurs à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 85 dB(A) sont conçus, construits ou aménagés, compte tenu de l'état des techniques, de façon à :
1° Réduire la réverbération du bruit sur les parois de ces locaux lorsque cette réverbération occasionne une augmentation notable du niveau d'exposition des travailleurs ;
2° Limiter la propagation du bruit vers les autres locaux occupés par des travailleurs.

Article R4213-6

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction détermine les prescriptions techniques nécessaires à l'application de la présente section.

Section 3 : Ambiance thermique

Article R4213-7

Les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs.

Article R4213-8

Les équipements et caractéristiques des locaux annexes aux locaux de travail, notamment des locaux sanitaires, de restauration et médicaux, sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à la destination spécifique de ces locaux.

Article R4213-9

Les dispositions de la présente section ne font pas obstacle à celles des articles L. 111-9 et L. 111-10 du code de la construction et de l'habitation relatives aux caractéristiques thermiques des bâtiments autres que d'habitation.

Chapitre IV : Sécurité des lieux de travail

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Caractéristiques des bâtiments

Article R4214-1

Les bâtiments destinés à abriter des lieux de travail sont conçus et réalisés de manière à pouvoir résister, dans leur ensemble et dans chacun de leurs éléments, à l'effet combiné de leur poids, des charges climatiques extrêmes et des surcharges maximales correspondant à leur type d'utilisation.
Ils respectent les règles antisismiques prévues, le cas échéant, par les dispositions en vigueur.

Article R4214-2

Les bâtiments et leurs équipements sont conçus et réalisés de telle sorte que les surfaces vitrées en élévation ou en toiture puissent être nettoyées sans danger pour les travailleurs accomplissant ce travail et pour ceux présents dans le bâtiment et autour de celui-ci. Chaque fois que possible, des solutions de protection collective sont choisies.

Article R4214-3

Les planchers des locaux sont exempts de bosses, de trous ou de plans inclinés dangereux.
Ils sont fixes, stables et non glissants.

Article R4214-4

Les surfaces des planchers, des murs et des plafonds sont conçues de manière à pouvoir être nettoyées ou ravalées en vue d'obtenir des conditions d'hygiène appropriées.

Article R4214-5

Les ouvrants en élévation ou en toiture sont conçus de manière à ne pas constituer, en position d'ouverture, un danger pour les travailleurs.

Article R4214-6

Les parois transparentes ou translucides sont signalées par un marquage à hauteur de vue.
Elles sont constituées de matériaux de sécurité ou sont disposées de telle sorte que les travailleurs ne puissent pas être blessés si ces parois volent en éclats.

Article R4214-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les portes et portails obéissent aux caractéristiques définies aux articles R. 4224-9 et suivants.
Leurs dimensions et leurs caractéristiques sont déterminées en fonction de la nature et de l'usage des pièces ou enceintes qu'ils desservent, en tenant compte des dispositions du chapitre VI relatives à la prévention des incendies et à l'évacuation.

Article R4214-8

Les portes et portails automatiques comportent un système de sécurité interrompant immédiatement tout mouvement d'ouverture ou de fermeture lorsque ce mouvement peut causer un dommage à une personne.
Ils sont conçus de manière à pouvoir être ouverts manuellement, sauf s'ils s'ouvrent automatiquement en cas de panne d'énergie.
Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction précise, en tant que de besoin, les règles de sécurité auxquelles ces portes et portails obéissent.

Section 2 : Voies de circulation et accès

Article R4214-9

L'implantation et les dimensions des voies de circulation, y compris les escaliers et les échelles fixes sont déterminées en tenant compte des dispositions du chapitre VI relatives à la prévention des incendies et l'évacuation.
Les voies de circulation sont conçues de telle sorte que :
1° Les piétons ou les véhicules puissent les utiliser facilement, en toute sécurité, conformément à leur affectation ;
2° Les travailleurs employés à proximité des voies de circulation n'encourent aucun danger.

Article R4214-10

Les portes et les dégagements destinés aux piétons sont situés, par rapport aux voies de circulation destinées aux véhicules, à une distance telle qu'elle garantisse aux piétons une circulation sans danger.

Article R4214-11

Dès que l'importance de la circulation des véhicules ou le danger lié à l'utilisation et à l'équipement des locaux le justifie, le marquage au sol des voies de circulation est mis en évidence.
Ce marquage obéit à la réglementation en vigueur relative à la signalisation dans les lieux de travail.

Article R4214-12

A proximité des portails destinés essentiellement à la circulation des véhicules, des portes pour les

piétons sont aménagées, signalées de manière bien visible et dégagées en permanence.

Article R4214-13

Les articles R. 4214-9 à R. 4214-12 s'appliquent également aux voies de circulation principales sur le terrain de l'entreprise, ainsi qu'aux voies de circulation utilisées pour la surveillance et l'entretien régulier des installations de l'entreprise.

Article R4214-14

Lorsque la nature des activités envisagées est susceptible d'entraîner sur les lieux de travail des zones de danger qui n'ont pu être évitées, ces zones sont signalées de manière visible et matérialisées par des dispositifs destinés à éviter que les travailleurs non autorisés y pénètrent.

Article R4214-15

Lors de l'installation dans un bâtiment destiné à accueillir des travailleurs d'escaliers mécaniques et de trottoirs roulants, d'ascenseurs, de monte-charges, d'installations de parcage de véhicules et d'élévateurs de personnes dont la vitesse n'excède pas 0, 15 mètre par seconde, le maître d'ouvrage s'assure que ces équipements sont conçus et mis en place conformément aux règles en vigueur lors de cette installation.

Article R4214-16

Lors de leur installation, le maître d'ouvrage s'assure que les escaliers mécaniques et les trottoirs roulants, les ascenseurs, les monte-charges, les installations de parcage de véhicules et les élévateurs de personnes dont la vitesse n'excède pas 0, 15 mètre par seconde sont installés de manière à permettre les interventions et travaux énumérés à l'article R. 4543-1 dans des conditions sûres, ergonomiques et préservant la santé des intervenants.

Article R4214-17

Les postes de travail, voies de circulation et autres emplacements ou installations à l'air libre destinés à être occupés ou utilisés par des travailleurs lors de leurs activités sont conçus de telle sorte que la circulation des piétons et des véhicules puisse se faire de manière sûre.

Section 3 : Quais et rampes de chargement

Article R4214-18

Les dispositions des articles R. 4214-9 à R. 4214-12 s'appliquent également aux quais de chargement extérieurs de l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4214-19

Les dimensions des charges susceptibles d'être transportées sont prises en compte pour la conception et la disposition des quais et rampes de chargement.

Article R4214-20

Les quais de chargement comportent au moins une issue.
Lorsque leur longueur est supérieure à 20 mètres, ils ont une issue à chaque extrémité.

Article R4214-21

Les rampes et quais de chargement sont disposés et aménagés de manière à éviter aux travailleurs les risques de chute.

Section 4 : Aménagement des lieux et postes de travail

Article R4214-22

Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être.
L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante.
Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ces dispositions ne peuvent être respectées, il est prévu un espace libre suffisant à proximité de ce poste.

Article R4214-23

Lorsque l'effectif prévu est au moins égal à deux cents dans les établissements industriels ou à cinq cents dans les autres établissements, un local destiné aux premiers secours, facilement accessible avec des brancards et pouvant contenir les installations et le matériel de premiers secours, est aménagé.
Les locaux médicaux dont les caractéristiques sont déterminées par l'arrêté mentionné à l'article R. 4624-30 peuvent être utilisés comme locaux de premiers secours sous réserve de remplir les conditions prévues au premier alinéa.
Le local de premiers secours comporte une signalisation.

Article R4214-24

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si des postes de travail extérieurs sont prévus, ceux-ci sont conçus et aménagés suivant les prescriptions de l'article R. 4225-1.

Article R4214-25

La signalisation de santé et de sécurité installée sur les lieux de travail est conforme aux dispositions de l'arrêté mentionné à l'article R. 4224-24.

Section 5 : Accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés

Article R4214-26

Les lieux de travail, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap.

Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible.

Les lieux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail.

Article R4214-27

Les accès, portes, dégagements et ascenseurs desservant les postes de travail et les locaux annexes tels que locaux sanitaires, locaux de restauration, parcs de stationnement, sont conçus de manière à permettre l'accès et l'évacuation des personnes handicapées, notamment celles circulant en fauteuil roulant.

L'aménagement des postes de travail est réalisé ou rendu ultérieurement possible.

Article R4214-28

Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction détermine les modalités d'application propres à assurer l'accessibilité des lieux de travail en ce qui concerne, notamment, les circulations horizontales et verticales, les portes et les sas intérieurs, les revêtements des sols et des parois, les dispositifs d'éclairage et d'information, le stationnement automobile.

Cet arrêté précise les caractéristiques des espaces d'attente sécurisés et de leurs équivalents, et notamment les règles qui président à leur implantation, à la détermination de leur capacité d'accueil, à leur équipement ainsi que les spécifications techniques auxquelles ils doivent satisfaire en vue d'assurer la protection prévue au deuxième alinéa de l'article R. 4216-2-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre V : Installations électriques des bâtiments et de leurs aménagements

Section 1 : Obligations générales du maître d'ouvrage

Article R4215-1

Le maître d'ouvrage s'assure que les installations électriques sont conçues et réalisées de façon à prévenir les risques de choc électrique, par contact direct ou indirect, ou de brûlure et les risques d'incendie ou d'explosion d'origine électrique.

Article R4215-2

Le maître d'ouvrage établit et transmet à l'employeur un dossier technique comportant la description et les caractéristiques des installations électriques réalisées.

Le contenu du dossier technique est précisé par un arrêté conjoint des ministres du travail, de l'agriculture et de la construction.

Ce dossier technique fait partie du dossier de maintenance des lieux de travail prévu à l'article R. 4211-3.

Section 2 : Prescriptions relatives à la conception et à la réalisation des installations électriques

Article R4215-3

Les installations sont conçues et réalisées de telle façon que :

1° Aucune partie active dangereuse ne soit accessible aux travailleurs, sauf dans les locaux et emplacements à risques particuliers de choc électrique, qui font l'objet de prescriptions particulières fixées aux articles R. 4226-9, R. 4226-10 et R. 4226-11 ;

2° En cas de défaut d'isolement, aucune masse ne présente, avec une autre masse ou un élément conducteur, une différence de potentiel dangereuse pour les travailleurs.

Article R4215-4

Toutes dispositions sont prises pour éviter que les parties actives ou les masses d'une installation

soient portées à des tensions qui seraient dangereuses pour les personnes, du fait de leur voisinage avec une installation dont le domaine de tension est supérieur, ou du fait de défaut à la terre dans une telle installation.

Article R4215-5

Toutes dispositions sont prises pour éliminer les risques liés à l'élévation normale de température des matériels électriques, notamment les risques de brûlure pour les travailleurs ou les risques de dégradation des objets voisins, en particulier ceux sur lesquels ces matériels prennent appui.

Article R4215-6

Les caractéristiques des matériels sont choisies de telle façon qu'ils puissent supporter sans dommage pour les personnes et, le cas échéant, sans altérer leurs fonctions de sécurité, les effets mécaniques et thermiques produits par toute surintensité, et ce pendant le temps nécessaire au fonctionnement des dispositifs destinés à interrompre cette surintensité.

Les appareillages assurant les fonctions de connexion, de sectionnement, de commande et de protection sont choisis et installés de façon à pouvoir assurer ces fonctions.

Les conducteurs des canalisations fixes sont protégés contre les surintensités.

Les matériels contenant des diélectriques liquides inflammables et les transformateurs de type sec sont mis en œuvre et protégés de façon à prévenir les risques d'incendie.

Article R4215-7

Des dispositifs de sectionnement assurent la séparation de l'installation électrique, des circuits ou des appareils d'utilisation, de leurs sources d'alimentation et permettent d'effectuer en sécurité toute opération sur l'installation, les circuits ou les appareils d'utilisation.

Article R4215-8

Des dispositifs permettent, en cas d'urgence, de couper l'alimentation électrique de circuits ou de groupes de circuits en cas d'apparition d'un danger inattendu de choc électrique, d'incendie ou d'explosion.

Article R4215-9

Les canalisations électriques sont mises en place selon les prescriptions particulières à chaque mode de pose.

Article R4215-10

L'identification des circuits et des appareillages est assurée de façon pérenne.

La localisation et le repérage des canalisations permettent les vérifications, essais, réparations ou transformations de l'installation.

Le repérage des conducteurs permet de connaître leur fonction dans les circuits.

Article R4215-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les matériels électriques sont choisis et installés en tenant compte de la tension et de manière à supporter en toute sécurité les conditions d'environnement particulières au lieu dans lequel ils sont installés et auxquelles ils peuvent être soumis.

Article R4215-12

Dans les locaux ou sur les emplacements exposés à des risques d'incendie ou d'explosion, les installations électriques sont conçues et réalisées en tenant compte de ces risques.

Article R4215-13

Les locaux ou emplacements réservés à la production, la conversion ou la distribution de l'électricité, appelés locaux ou emplacements de service électrique, sont conçus et réalisés de façon à assurer tout à la fois :

1° L'accessibilité aux matériels et l'aisance de déplacement et de mouvement ;

2° La protection contre les chocs électriques ;

3° La prévention des risques de brûlure et d'incendie ;

4° La prévention des risques d'apparition d'atmosphère toxique ou asphyxiante causée par l'émission de gaz ou de vapeurs en cas d'incident d'exploitation des matériels électriques ;

5° L'éclairage de sécurité.

Article R4215-14

Les références des normes d'installation homologuées, applicables aux installations électriques, sont publiées au Journal officiel de la République française par arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction.

Un arrêté de ces mêmes ministres peut déclarer une disposition contenue dans ces normes non applicable si elle ne répond pas ou contrevient aux prescriptions du présent chapitre.

Article R4215-15

Les installations électriques, réalisées conformément aux dispositions correspondantes des normes d'installation mentionnées à l'article R. 4215-14 et de leurs guides d'application, sont réputées satisfaire aux prescriptions du présent chapitre.

Article R4215-16

Les matériels électriques ayant pour fonction le sectionnement, la protection contre les surintensités, la protection contre les chocs électriques sont conformes soit aux normes françaises homologuées qui leur sont applicables, soit aux spécifications techniques de la législation dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord instituant l'Espace économique européen, assurant un niveau de sécurité équivalent.

Article R4215-17

Les installations d'éclairage de sécurité sont conçues et réalisées conformément aux dispositions de l'arrêté prévu à l'article R. 4227-14.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre VI : Risques d'incendies et d'explosions et évacuation

Section 1 : Dispositions générales

Article R4216-1

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux immeubles de grande hauteur, au sens du code de la construction et de l'habitation, pour lesquels des dispositions particulières sont applicables.
Elles ne font pas obstacle aux dispositions plus contraignantes prévues pour les établissements recevant du public, au sens de l'article R. 123-2 du code de la construction et de l'habitation ou pour les bâtiments d'habitation.

Article R4216-2

Les bâtiments et les locaux sont conçus et réalisés de manière à permettre en cas de sinistre :

1° L'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale ;

2° L'accès de l'extérieur et l'intervention des services de secours et de lutte contre l'incendie ;

3° La limitation de la propagation de l'incendie à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments.

Article R4216-2-1

Les lieux de travail situés dans les bâtiments neufs ou dans les parties neuves de ces bâtiments sont dotés, à chaque niveau, d'espaces d'attente sécurisés ou d'espaces équivalents, dont le nombre et la capacité d'accueil varient en fonction de la disposition des lieux de travail et de l'effectif des personnes handicapées susceptibles d'être présentes.

Les espaces d'attente sécurisés sont des zones ou des locaux conçus et aménagés en vue de préserver, avant leur évacuation, les personnes handicapées ayant besoin d'une aide extérieure pour cette évacuation des conséquences d'un incendie. Ils doivent offrir une protection contre les fumées, les flammes, le rayonnement thermique et la ruine du bâtiment pendant une durée minimale d'une heure. Le maître d'ouvrage s'assure de la compatibilité entre la stabilité au feu de la structure et la présence d'espaces d'attente sécurisés pour que la ruine du bâtiment n'intervienne pas avant l'évacuation des personnes.

Les espaces d'attente sécurisés peuvent être situés dans tous les espaces accessibles aux personnes handicapées, à l'exception des sous-sols et des locaux à risques particuliers au sens des articles R. 4227-22 et R. 4227-24.

Article R4216-2-2

Est équivalent à un espace d'attente sécurisé, dès lors qu'il offre une accessibilité et une protection identiques à celles mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 4216-2-1 :

1° Le palier d'un escalier mentionné à l'article R. 4216-26, s'il est équipé de portes coupe-feu de degré une heure ;

2° Le local d'attente d'un ascenseur mentionné à l'article R. 4216-26, s'il est équipé de portes coupe-feu de degré une heure ;

3° Un espace à l'air libre.

Article R4216-2-3

Un niveau d'un lieu de travail est exempté de l'obligation d'être doté d'espaces d'attente sécurisés ou d'espaces équivalents quand il remplit l'une des conditions suivantes :

1° Il est situé en rez-de-chaussée et comporte un nombre suffisant de dégagements, prévus à l'article R. 4216-8, accessibles aux personnes handicapées ;

2° Il comporte au moins deux compartiments, mentionnés à l'article R. 4216-27, dont la capacité d'accueil est suffisante eu égard au nombre de personnes handicapées susceptibles d'être présentes. Le passage d'un compartiment à l'autre se fait en sécurité en cas d'incendie et est possible quel que soit le handicap.

Article R4216-3

Les bâtiments et locaux sont isolés de ceux occupés par des tiers conformément aux dispositions applicables à ces derniers.

Article R4216-4

Pour l'application du présent chapitre, l'effectif théorique des personnes susceptibles d'être présentes comprend l'effectif des salariés, majoré, le cas échéant, de l'effectif du public susceptible d'être admis et calculé suivant les règles précisées par la réglementation relative à la protection du public contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public.

Section 2 : Dégagements

Article R4216-5

Chaque dégagement a une largeur minimale de passage proportionnée au nombre total de personnes appelées à l'emprunter. Cette largeur est calculée en fonction d'une largeur type appelée unité de passage de 0,60 mètre.
Toutefois, quand un dégagement ne comporte qu'une ou deux unités de passage, la largeur est respectivement portée de 0,60 mètre à 0,90 mètre et de 1,20 mètre à 1,40 mètre.

Article R4216-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dégagements des bâtiments et locaux obéissent aux dispositions des articles R. 4227-4 à R. 4227-14 à l'exception des articles R. 4227-5 et R. 4227-12.
Toutefois, pour l'application des dispositions de l'article R. 4227-10, la largeur des escaliers à prendre en compte est au moins égale à deux unités de passage, au sens de l'article R. 4216-5.

Article R4216-7

Aucune saillie ou dépôt ne doit réduire la largeur réglementaire des dégagements.
Toutefois, les aménagements fixes sont admis jusqu'à une hauteur maximale de 1,10 mètre, à condition qu'ils ne fassent pas saillie de plus de 0,10 mètre.

Article R4216-8

Les locaux auxquels les travailleurs ont normalement accès sont desservis par des dégagements dont le nombre et la largeur exigibles sont précisés dans le tableau suivant :

EFFECTIF	NOMBRE de dégagements	NOMBRE TOTAL d'unités de passage
Moins de 20 personnes	1	1
De 20 à 50 personnes	1 + 1 dégagement accessoire	1
	(a) ou 1 (b)	2
De 51 à 100 personnes	2	2
	ou 1 + 1 dégagement accessoire (a)	2
De 101 à 200 personnes	2	3
De 201 à 300 personnes	2	4
De 301 à 400 personnes	2	5
De 401 à 500 personnes	2	6
Au-dessus des 500 premières personnes : # le nombre des dégagements est augmenté d'une unité par 500 ou fraction de 500 personnes ; # la largeur cumulée des dégagements est calculée à raison d'une unité de passage pour 100 personnes ou fraction de 100 personnes. Dans le cas de rénovation ou d'aménagement d'un établissement dans un immeuble existant, la largeur de 0,90 m peut être ramenée à 0,80 m.		
(a) Un dégagement accessoire peut être constitué par une sortie, un escalier, une coursive, une passerelle, un passage souterrain ou un chemin de circulation, rapide et sûr, d'une largeur minimale de 0,60 m, ou encore, par un balcon filant, une terrasse, une échelle fixe. (b) Cette solution est acceptée si le parcours pour gagner l'extérieur n'est pas supérieur à 25 mètres et si les locaux desservis ne sont pas en sous-sol.		

Article R4216-9

Pour les locaux situés en sous-sol et dont l'effectif est supérieur à cent personnes, les dégagements

sont déterminés en prenant pour base l'effectif ainsi calculé :
1° L'effectif des personnes est arrondi à la centaine supérieure ;
2° L'effectif est majoré de 10 % par mètre ou fraction de mètre au-delà de deux mètres de profondeur.

Article R4216-10

Seuls les locaux dont la nature technique des activités le justifie peuvent être situés à plus de six mètres en dessous du niveau moyen des seuils d'évacuation.

Article R4216-11

La distance maximale à parcourir pour gagner un escalier en étage ou en sous-sol n'est jamais supérieure à quarante mètres.
Le débouché au niveau du rez-de-chaussée d'un escalier s'effectue à moins de vingt mètres d'une sortie sur l'extérieur.
Les itinéraires de dégagements ne comportent pas de cul-de-sac supérieur à dix mètres.

Article R4216-12

Les marches obéissent aux caractéristiques suivantes :
1° Elles ne sont pas glissantes ;
2° S'il n'y a pas de contremarche, les marches successives se recouvrent de 5 centimètres ;
3° Il est interdit de placer une ou deux marches isolées dans les circulations principales ;
4° Les dimensions des marches des escaliers sont conformes aux règles de l'art ;
5° Les volées ne comptent pas plus de 25 marches ;
6° Les paliers ont une largeur égale à celle des escaliers et, en cas de volées non contrariées, leur longueur est supérieure à 1 mètre ;
7° Les escaliers tournants sont à balancement continu sans autre palier que ceux desservant les étages ;
8° Les dimensions des marches sur la ligne de foulée à 0,60 mètre du noyau ou du vide central sont conformes aux règles de l'art ;
9° Le giron extérieur des marches est inférieur à 0,42 mètre.

Section 3 : Désenfumage

Article R4216-13

Les locaux de plus de 300 mètres carrés situés en rez-de-chaussée et en étage, les locaux de plus de 100 mètres carrés aveugles et ceux situés en sous-sol ainsi que tous les escaliers comportent un dispositif de désenfumage naturel ou mécanique.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4216-14

Les dispositifs de désenfumage naturel sont constitués en partie haute et en partie basse d'une ou plusieurs ouvertures communiquant avec l'extérieur, en vue de l'évacuation des fumées et l'amenée d'air.
La surface totale des sections d'évacuation des fumées est supérieure au centième de la superficie du local desservi avec un minimum de un mètre carré. Il en est de même pour celle des amenées d'air.
Chaque dispositif d'ouverture du dispositif de désenfumage est aisément manoeuvrable à partir du plancher.

Article R4216-15

En cas de désenfumage mécanique, le débit d'extraction est calculé sur la base d'un mètre cube par seconde par 100 mètres carrés.

Article R4216-16

Les modalités d'application des dispositions de la présente section sont définies par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction.

Section 4 : Chauffage des locaux

Article R4216-17

Les bâtiments et locaux sont conçus et réalisés de manière à respecter les dispositions des articles R. 4227-16 et R. 4227-18 à R. 4227-20 sur le chauffage des locaux ainsi que celles des réglementations particulières relatives :
1° Aux installations fixes destinées au chauffage et à l'alimentation en eau chaude ;
2° Aux installations de gaz combustibles et d'hydrocarbures liquéfiés ;
3° Au stockage et à l'utilisation des produits pétroliers.

Article R4216-18

Indépendamment de l'application, s'il y a lieu, des règles propres aux bâtiments d'habitation, de bureaux ou recevant du public, les installations fixes destinées au chauffage et à l'alimentation en eau chaude ne doivent pas présenter de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs.
Ces installations sont conçues de manière à ne pas aggraver les risques d'incendie ou d'explosion inhérents aux activités du bâtiment, à ne pas provoquer d'émission de substances dangereuses, insalubres ou gênantes et à ne pas être la cause de brûlures ou d'inconfort pour les travailleurs.
Les modalités d'application de ces dispositions sont précisées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4216-19

Lorsque le chauffage est réalisé au moyen de générateur d'air chaud à combustion, la pression du circuit d'air doit toujours être supérieure à la pression des gaz brûlés.

Un dispositif de sécurité assure automatiquement l'extinction ou la mise en veilleuse de l'appareil ou de l'échangeur de chauffage de l'air et l'arrêt des ventilateurs lorsque la température de l'air dépasse 120 °C. Toutefois, ce dispositif n'est pas exigible pour les appareils indépendants émettant de la chaleur dans les seuls locaux où ils sont installés, ou lorsque le réchauffage de l'air est assuré par un échangeur ne pouvant atteindre cette température.

Toute matière combustible est interdite à l'intérieur des conduits de distribution ou de reprise, à l'exception des accessoires des organes terminaux situés dans une pièce.

Cette prescription s'applique également aux installations de ventilation mécanique contrôlée et à toutes les gaines mettant en communication plusieurs niveaux.

Article R4216-20

L'usage de la brasure tendre, dont la température de fusion du métal d'apport est inférieure à 450 °C, est interdit pour les canalisations amenant les liquides ou gaz combustibles.

Section 5 : Stockage ou manipulation de matières inflammables

Article R4216-21

Les bâtiments et locaux sont conçus et réalisés de manière à respecter :

1° Les dispositions relatives à la prévention des explosions prévues aux articles R. 4227-42 et suivants ;

2° Les dispositions de l'article R. 4215-12 ;

3° Les dispositions spécifiques de l'arrêté prévu par l'article R. 4227-27 pour les installations industrielles utilisant le gaz combustible et les hydrocarbures liquéfiés.

Article R4216-22

Les locaux ou les emplacements dans lesquels doivent être entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables, ainsi que des matières dans un état physique susceptible d'engendrer des risques d'explosion ou d'inflammation instantanée disposent d'une ventilation permanente appropriée.

Article R4216-23

Les locaux mentionnés à l'article R. 4216-22 ainsi que ceux dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées facilement inflammables ou des matières dans

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

un état physique tel qu'elles sont susceptibles de prendre feu instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie, sont conçus et réalisés de telle sorte que :

1° Aucun poste habituel de travail ne puisse se trouver à plus de dix mètres d'une issue donnant sur l'extérieur ou sur un local donnant lui-même sur l'extérieur ;

2° Les portes de ces locaux s'ouvrent vers l'extérieur ;

3° Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou grillages, ceux-ci s'ouvrent très facilement de l'intérieur.

Section 6 : Bâtiments dont le plancher bas du dernier niveau est situé à plus de huit mètres du sol

Article R4216-24

Afin de prendre en compte l'augmentation des risques en cas de sinistre, les bâtiments dont le plancher bas du dernier niveau est situé à plus de huit mètres du sol extérieur ont une structure d'une stabilité au feu de degré une heure et des planchers coupe-feu de même degré.

Ils sont isolés de tout bâtiment ou local occupé par des tiers, au minimum par des parois coupe-feu de degré une heure ou par des sas comportant des portes pare-flammes de degré demi-heure munies de ferme-porte et s'ouvrant vers l'intérieur du sas.

Article R4216-25

Les bâtiments mentionnés à l'article R. 4216-24 sont accessibles au moins sur une façade aux services d'incendie et de secours.

Article R4216-26

Les escaliers et ascenseurs des bâtiments mentionnés à l'article R. 4216-24 sont :

1° Soit encloisonnés dans des cages coupe-feu de degré une heure comportant des portes pare-flammes de degré demi-heure et, pour les escaliers, un dispositif de désenfumage en partie supérieure ;

2° Soit à l'air libre.

Article R4216-27

La distribution intérieure des bâtiments mentionnés à l'article R. 4216-24 permet, notamment par des recoupements ou des compartimentages, de limiter la propagation du feu et des fumées.

L'aménagement intérieur des locaux, notamment les revêtements des murs, des sols et des plafonds, les tentures et les rideaux répond à des caractéristiques de réaction au feu permettant d'éviter un développement rapide d'un incendie susceptible de compromettre l'évacuation.

Article R4216-28

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions de la présente section s'appliquent compte tenu de la classification des matériaux et des éléments de construction en fonction de leur comportement au feu, telle qu'elle est définie aux articles R. 121-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation et par les arrêtés du ministre de l'intérieur pris en application de l'article R. 121-5 de ce même code.

Article R4216-29

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction définit les modalités d'application des dispositions de la présente section, notamment :
1° Les caractéristiques des sorties et celles de l'isolement latéral du bâtiment avec un autre bâtiment ;
2° La classification des matériaux et des éléments de construction de certaines parties du bâtiment ;
3° Les règles de désenfumage.

Section 7 : Moyens de prévention et de lutte contre l'incendie

Article R4216-30

Les bâtiments et locaux sont conçus ou aménagés de manière à respecter les dispositions relatives aux moyens de prévention et de lutte contre l'incendie prévues aux articles R. 4227-28 à R. 4227-41.

Section 8 : Prévention des explosions

Article R4216-31

Les bâtiments et locaux sont conçus et réalisés de manière à respecter les dispositions relatives à la prévention des explosions prévues par les articles R. 4227-42 à R. 4227-54.

Section 9 : Dispenses de l'autorité administrative

Article R4216-32

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut dispenser d'une partie de l'application des dispositions du présent chapitre, notamment dans le cas de réaménagement de locaux ou de bâtiments existants, sur proposition de mesures compensatoires assurant un niveau de sécurité jugé équivalent.

Article R4216-33

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La dispense est accordée, après enquête de l'inspecteur du travail.
Elle est accordée après avis :
1° Du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ;
2° De la commission centrale de sécurité ou de la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité pour les établissements recevant du public.

Article R4216-34

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre compétent saisi d'un recours hiérarchique contre une décision prise en application de l'article R. 4216-33 vaut décision de rejet.

Chapitre VII : Installations sanitaires, restauration

Article R4217-1

Les bâtiments et locaux sont conçus et réalisés conformément aux exigences des articles :
1° R. 4228-1 à R. 4228-15, relatifs aux installations sanitaires ;
2° R. 4228-22 à R. 4228-25, relatifs aux locaux de restauration et de repos.

Article R4217-2

Lorsque, en application de l'article R. 4228-10, il doit être réalisé dix cabinets d'aisance, l'un d'entre eux, ainsi qu'un lavabo placé à proximité, sont aménagés de manière à en permettre l'accès et l'usage autonome par des personnes handicapées circulant en fauteuil roulant.
Lorsque le nombre des cabinets d'aisance est inférieur à dix, l'un d'entre eux et un lavabo sont conçus de telle sorte que, en présence de personnes handicapées physiques, des travaux simples suffisent à réaliser les aménagements prévus au premier alinéa.

TITRE II : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR L'UTILISATION DES LIEUX DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R4221-1

Pour l'application du présent titre, on entend par lieux de travail les lieux destinés à recevoir des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, ainsi que tout autre endroit compris dans l'aire de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de son travail.

Les champs, bois et autres terrains faisant partie d'un établissement agricole ou forestier, mais situés en dehors de la zone bâtie d'un tel établissement, ne sont pas considérés comme des lieux de travail.

Chapitre II : Aération, assainissement

Section 1 : Principes et définitions

Article R4222-1

Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'air est renouvelé de façon à :
1° Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
2° Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Article R4222-2

Les règles applicables à l'aération, à la ventilation et à l'assainissement des locaux sont fixées suivant la nature et les caractéristiques de ces locaux.

Article R4222-3

Pour l'application du présent chapitre, on entend par :
1° Air neuf, l'air pris à l'air libre hors des sources de pollution ;
2° Air recyclé, l'air pris et réintroduit dans un local ou un groupe de locaux. L'air pris hors des points de captage de polluants et réintroduit dans le même local après conditionnement thermique n'est pas considéré comme de l'air recyclé ;
3° Locaux à pollution non spécifique, les locaux dans lesquels la pollution est liée à la seule présence humaine, à l'exception des locaux sanitaires ;
4° Locaux à pollution spécifique, les locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides autres que celles qui sont liées à la seule présence humaine ainsi que locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et locaux sanitaires ;
5° Ventilation mécanique, la ventilation assurée par une installation mécanique ;
6° Ventilation naturelle permanente, la ventilation assurée naturellement par le vent ou par l'écart de température entre l'extérieur et l'intérieur ;
7° Poussière totale, toute particule solide dont le diamètre aérodynamique est au plus égal à 100 micromètres ou dont la vitesse limite de chute, dans les conditions normales de température, est au plus égale à 0,25 mètre par seconde ;
8° Poussière alvéolaire, toute poussière susceptible d'atteindre les alvéoles pulmonaires ;
9° Diamètre aérodynamique d'une poussière, le diamètre d'une sphère de densité égale à l'unité ayant la même vitesse de chute dans les mêmes conditions de température et d'humidité relative.

Section 2 : Locaux à pollution non spécifique

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4222-4

Dans les locaux à pollution non spécifique, l'aération est assurée soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente.
Dans ce dernier cas, les locaux comportent des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et leurs dispositifs de commande sont accessibles aux occupants.

Article R4222-5

L'aération par ventilation naturelle, assurée exclusivement par ouverture de fenêtres ou autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur, est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à :
1° 15 mètres cubes pour les bureaux et les locaux où est accompli un travail physique léger ;
2° 24 mètres cubes pour les autres locaux.

Article R4222-6

Lorsque l'aération est assurée par ventilation mécanique, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant est fixé dans le tableau suivant :

DESIGNATION DES LOCAUX	DEBIT MINIMAL d'air neuf par occupant (en mètres cubes par heures)
Bureaux, locaux sans travail physique	25
Locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion	30
Ateliers et locaux avec travail physique léger	45
Autres ateliers et locaux	60

Article R4222-7

Les locaux réservés à la circulation et les locaux qui ne sont occupés que de manière épisodique peuvent être ventilés par l'intermédiaire des locaux adjacents à pollution non spécifique sur lesquels ils ouvrent.

Article R4222-8

L'air envoyé après recyclage dans les locaux à pollution non spécifique est filtré.
L'air recyclé n'est pas pris en compte pour le calcul du débit minimal d'air neuf prévu à l'article R. 4222-6.
En cas de panne du système d'épuration ou de filtration, le recyclage est arrêté.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4222-9

Il est interdit d'envoyer après recyclage dans un local à pollution non spécifique l'air pollué d'un local à pollution spécifique.

Section 3 : Locaux à pollution spécifique

Article R4222-10

Dans les locaux à pollution spécifique, les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par un travailleur, évaluées sur une période de huit heures, ne doivent pas dépasser respectivement 10 et 5 milligrammes par mètre cube d'air.

Article R4222-11

Pour chaque local à pollution spécifique, la ventilation est réalisée et son débit déterminé en fonction de la nature et de la quantité des polluants ainsi que, le cas échéant, de la quantité de chaleur à évacuer, sans que le débit minimal d'air neuf puisse être inférieur aux valeurs fixées à l'article R. 4222-6.
Lorsque l'air provient de locaux à pollution non spécifique, il est tenu compte du nombre total d'occupants des locaux desservis pour déterminer le débit minimal d'entrée d'air neuf.

Article R4222-12

Les émissions sous forme de gaz, vapeurs, aérosols de particules solides ou liquides, de substances insalubres, gênantes ou dangereuses pour la santé des travailleurs sont supprimées, y compris, par la mise en œuvre de procédés d'humidification en cas de risque de suspension de particules, lorsque les techniques de production le permettent.
A défaut, elles sont captées au fur et à mesure de leur production, au plus près de leur source d'émission et aussi efficacement que possible, notamment en tenant compte de la nature, des caractéristiques et du débit des polluants ainsi que des mouvements de l'air.
S'il n'est techniquement pas possible de capter à leur source la totalité des polluants, les polluants résiduels sont évacués par la ventilation générale du local.

Article R4222-13

Les installations de captage et de ventilation sont réalisées de telle sorte que les concentrations dans l'atmosphère ne soient dangereuses en aucun point pour la santé et la sécurité des travailleurs et qu'elles restent inférieures aux valeurs limites d'exposition fixées aux articles R. 4222-10 et R. 4412-149.
Les dispositifs d'entrée d'air compensant les volumes extraits sont conçus et disposés de façon à ne pas réduire l'efficacité des systèmes de captage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un dispositif d'avertissement automatique signale toute défaillance des installations de captage qui n'est pas directement décelable par les occupants des locaux.

Article R4222-14

L'air provenant d'un local à pollution spécifique ne peut être recyclé que s'il est efficacement épuré. Il ne peut être envoyé après recyclage dans d'autres locaux que si la pollution de tous les locaux concernés est de même nature. En cas de recyclage, les concentrations de poussières et substances dans l'atmosphère du local doivent demeurer inférieures aux valeurs limites d'exposition professionnelle définies aux articles R. 4222-10, R. 4412-149 et R. 4412-150.

Article R4222-15

Des prescriptions particulières, prises en application du 3° de l'article L. 4111-6, interdisent ou limitent, le cas échéant, l'utilisation du recyclage pour certaines catégories de substances ou catégories de locaux.

Article R4222-16

Les installations de recyclage comportent un système de surveillance permettant de déceler les défauts des dispositifs d'épuration. En cas de défaut, les mesures nécessaires sont prises par l'employeur pour maintenir le respect des valeurs limites d'exposition professionnelle définies aux articles R. 4222-10 et R. 4412-149, le cas échéant, en arrêtant le recyclage.

Article R4222-17

En cas de recyclage de l'air, les conditions du recyclage sont portées à la connaissance du médecin du travail, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.
Ces personnes sont également consultées sur toute nouvelle installation ou toute modification des conditions de recyclage.

Section 4 : Pollution par les eaux usées

Article R4222-18

L'atmosphère des locaux de travail et de leurs dépendances est tenu constamment à l'abri de toute émanation provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisances ou de toute autre source d'infection.

Article R4222-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les établissements qui déversent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement est munie d'un intercepteur hydraulique.
Cet intercepteur hydraulique est fréquemment nettoyé, et sa garde d'eau assurée en permanence.

Section 5 : Contrôle et maintenance des installations

Article R4222-20

L'employeur maintient l'ensemble des installations mentionnées au présent chapitre en bon état de fonctionnement et en assure régulièrement le contrôle.

Article R4222-21

L'employeur indique dans une consigne d'utilisation les dispositions prises pour la ventilation et fixe les mesures à prendre en cas de panne des installations.
Cette consigne est établie en tenant compte, s'il y a lieu, des indications de la notice d'instructions fournie par le maître d'ouvrage conformément à l'article R. 4212-7.
Elle est soumise à l'avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R4222-22

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixent :
1° Les méthodes de mesure de concentration, de débit, d'efficacité de captage, de filtration et d'épuration ;
2° La nature et la fréquence du contrôle des installations mentionnées au présent chapitre.

Section 6 : Travaux en espace confiné

Article R4222-23

Dans les puits, conduites de gaz, carneaux, conduits de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses, galeries et dans les lieux où il n'est pas possible d'assurer de manière permanente le respect des dispositions du présent chapitre, les travaux ne sont entrepris qu'après vérification de l'absence de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs et, le cas échéant, après assainissement de l'atmosphère et vidange du contenu.

Article R4222-24

Pendant l'exécution des travaux, la ventilation est réalisée suivant les prescriptions de l'article R.

4222-6 ou R. 4222-11, selon qu'il s'agit d'un local à pollution non spécifique ou d'un local à pollution spécifique, de manière à maintenir la salubrité de l'atmosphère et à en assurer un balayage permanent, sans préjudice, pour les travaux souterrains, des dispositions des articles R. 4534-43 à R. 4534-49.

Section 7 : Protection individuelle

Article R4222-25

Si l'exécution des mesures de protection collective prévues par le présent chapitre est impossible, des équipements de protection individuelle sont mis à la disposition des travailleurs.
Ces équipements sont choisis et adaptés en fonction de la nature des travaux à accomplir et présentent des caractéristiques d'efficacité compatibles avec la nature du risque auquel les travailleurs sont exposés. Ils ne doivent pas les gêner dans leur travail ni, autant que possible, réduire leur champ visuel.

Article R4222-26

L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les équipements de protection individuelle soient effectivement utilisés, maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Chapitre III : Éclairage, ambiance thermique

Section 1 : Éclairage

Article R4223-1

Les dispositions de la présente section fixent les règles relatives à l'éclairage et à l'éclairement :
1° Des locaux de travail et de leurs dépendances, notamment les passages et escaliers ;
2° Des espaces extérieurs où sont accomplis des travaux permanents ;
3° Des zones et voies de circulation extérieures empruntées de façon habituelle pendant les heures de travail.

Article R4223-2

L'éclairage est assuré de manière à :
1° Eviter la fatigue visuelle et les affections de la vue qui en résultent ;
2° Permettre de déceler les risques perceptibles par la vue.

Article R4223-3

Les locaux de travail disposent autant que possible d'une lumière naturelle suffisante.

Article R4223-4

Pendant la présence des travailleurs dans les lieux mentionnés à l'article R. 4223-1, les niveaux d'éclairement mesurés au plan de travail ou, à défaut, au sol, sont au moins égaux aux valeurs indiquées dans le tableau suivant :

LOCAUX AFFECTES AU TRAVAIL et leurs dépendances	VALEURS MINIMALES d'éclairement
Voies de circulation intérieur	40 lux
Escaliers et entrepôts	60 lux
Locaux de travail, vestiaires, sanitaires	120 lux
Locaux aveugles affectés à un travail permanent	200 lux

ESPACES EXTERIEURS	VALEURS MINIMALES d'éclairement
Zones et voies de circulation extérieures	10 lux
Espaces extérieurs où sont effectués des travaux à caractère permanent	40 lux

Article R4223-5

Dans les zones de travail, le niveau d'éclairement est adapté à la nature et à la précision des travaux à exécuter.

Article R4223-6

En éclairage artificiel, le rapport des niveaux d'éclairement, dans un même local, entre celui de la zone de travail et l'éclairement général est compris entre 1 et 5.
Il en est de même pour le rapport des niveaux d'éclairement entre les locaux contigus en communication.

Article R4223-7

Les postes de travail situés à l'intérieur des locaux de travail sont protégés du rayonnement solaire gênant soit par la conception des ouvertures, soit par des protections fixes ou mobiles appropriées.

Article R4223-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions appropriées sont prises pour protéger les travailleurs contre l'éblouissement et la fatigue visuelle provoqués par des surfaces à forte luminance ou par des rapports de luminance trop importants entre surfaces voisines.
Les sources d'éclairage assurent une qualité de rendu des couleurs en rapport avec l'activité prévue et ne doivent pas compromettre la sécurité des travailleurs.
Les phénomènes de fluctuation de la lumière ne doivent pas être perceptibles ni provoquer d'effet stroboscopique.

Article R4223-9

Toutes dispositions sont prises afin que les travailleurs ne puissent se trouver incommodés par les effets thermiques dus au rayonnement des sources d'éclairage mises en œuvre.
Les sources d'éclairage sont aménagées ou installées de façon à éviter tout risque de brûlure.

Article R4223-10

Les organes de commande d'éclairage sont facilement accessibles.
Dans les locaux aveugles, ils sont munis de voyants lumineux.

Article R4223-11

Le matériel d'éclairage est installé de manière à pouvoir être entretenu aisément.
L'employeur fixe les règles d'entretien périodique du matériel en vue d'assurer le respect des dispositions de la présente section.
Les règles d'entretien sont consignées dans un document qui est communiqué aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article R4223-12

Les dispositions des articles R. 4223-6, R. 4223-7, R. 4223-8, premier alinéa, et R. 4223-10 ne sont pas applicables aux opérations de bâtiment et de génie civil définies à l'article R. 4534-1.

Section 2 : Ambiance thermique

Article R4223-13

Les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide.
Le chauffage fonctionne de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation délétère.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4223-14

La température des locaux annexes, tels que locaux de restauration, locaux de repos, locaux pour les travailleurs en service de permanence, locaux sanitaires et locaux de premiers secours, obéit à la destination spécifique de ces locaux.

Article R4223-15

L'employeur prend, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries.

Chapitre IV : Sécurité des lieux de travail

Section 1 : Caractéristiques des lieux de travail

Article R4224-1

Les lieux de travail soumis aux dispositions du titre Ier lors de leur construction ou de leur aménagement sont utilisés en conformité avec ces dispositions.
En cas de changement de destination, ils sont aménagés pour être rendus conformes aux dispositions régissant cette nouvelle destination à la date des travaux d'aménagement.

Article R4224-2

Les bâtiments abritant des lieux de travail ont des structures et une solidité appropriées à leur utilisation.

Article R4224-3

Les lieux de travail intérieurs et extérieurs sont aménagés de telle façon que la circulation des piétons et des véhicules puisse se faire de manière sûre.

Article R4224-4

L'employeur prend toutes dispositions pour que seuls les travailleurs autorisés à cet effet puissent accéder aux zones de danger. Les mesures appropriées sont prises pour protéger ces travailleurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4224-5

Les puits, trappes et ouvertures de descente sont clôturés.

Les passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation, ainsi que leurs moyens d'accès, sont construits, installés ou protégés de telle sorte que les travailleurs appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des chutes.

Article R4224-6

Les ponts volants ou les passerelles pour le chargement ou le déchargement des navires ou bateaux sont installés de manière à former un tout rigide et sont munis de garde-corps des deux côtés.

Article R4224-7

Les cuves, bassins et réservoirs sont construits, installés et protégés dans les conditions assurant la sécurité des travailleurs.
Leur installation ou, à défaut, leurs dispositifs de protection sont tels qu'ils empêchent les travailleurs d'y tomber.

Article R4224-8

L'accès et l'intervention sur les toits en matériaux fragiles n'offrant pas une résistance suffisante sont effectués conformément aux articles R. 4534-88, R. 4534-89 et R. 4534-93 applicables aux opérations de bâtiment et de génie civil.

Section 2 : Portes et portails

Article R4224-9

Les portes et portails en va-et-vient sont transparents ou possèdent des panneaux transparents.

Article R4224-10

Les parties transparentes sont constituées de matériaux de sécurité ou protégées contre l'enfoncement de sorte que les travailleurs ne puissent être blessés en cas de bris de ces surfaces.

Article R4224-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les portes et portails coulissants sont munis d'un système de sécurité les empêchant de sortir de leur rail et de tomber.
Les portes et portails s'ouvrant vers le haut sont munis d'un système de sécurité les empêchant de retomber.

Article R4224-12

Les portes et portails sont entretenus et contrôlés régulièrement.
Lorsque leur chute peut présenter un danger pour les travailleurs, notamment en raison de leurs dimensions, de leur poids ou de leur mode de fixation, la périodicité des contrôles et les interventions sont consignées dans le dossier prévu à l'article R. 4224-17.

Article R4224-13

Les portes et portails automatiques fonctionnent sans risque d'accident pour les travailleurs.
Les caractéristiques auxquelles obéissent les installations nouvelles et existantes de portes et portails automatiques ainsi que leurs conditions de maintenance et de vérification sont définies par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Section 3 : Matériel de premier secours et secouriste

Article R4224-14

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible.

Article R4224-15

Un membre du personnel reçoit la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence dans :
1° Chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux ;
2° Chaque chantier employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux.
Les travailleurs ainsi formés ne peuvent remplacer les infirmiers.

Article R4224-16

En l'absence d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques.
Ces mesures sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Maintenance, entretien et vérifications

Article R4224-17

Les installations et dispositifs techniques et de sécurité des lieux de travail sont entretenus et vérifiés suivant une périodicité appropriée.
Toute défectuosité susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs est éliminée le plus rapidement possible.
La périodicité des contrôles et les interventions sont consignées dans un dossier qui est, le cas échéant, annexé au dossier de maintenance des lieux de travail prévu à l'article R. 4211-3. Ce dossier regroupe notamment la consigne et les documents prévus en matière d'aération, d'assainissement et d'éclairage aux articles R. 4222-21 et R. 4223-11.

Article R4224-17-1

Lorsqu'un ou plusieurs ascenseurs sont en service dans les locaux d'un établissement, l'employeur s'assure que le propriétaire prend les mesures nécessaires pour se conformer :

1° Aux dispositions des articles R. 125-2 à R. 125-2-6 du code de la construction et de l'habitation relatives à l'entretien et au contrôle technique ;

2° Aux dispositions des articles R. 125-1-1 à R. 125-1-4 du code de la construction et de l'habitation relatives à la mise en sécurité des ascenseurs.

Le propriétaire met à la disposition de l'employeur les informations nécessaires.

Article R4224-17-2

L'employeur informe le propriétaire de tout défaut de fonctionnement d'un ascenseur susceptible d'affecter la sécurité des personnes et prend les mesures nécessaires pour interdire l'utilisation de l'équipement tant qu'il n'a pas été remédié à ce défaut.

Article R4224-18

Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés. Ils sont exempts de tout encombrement.
Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel, émettent un avis sur les mesures à prendre pour satisfaire à ces obligations.

Article R4224-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque l'entreprise quitte les locaux, l'employeur restitue le dossier de maintenance des lieux de travail au propriétaire ou le transmet à l'occupant suivant.

Section 5 : Signalisation et matérialisation relatives à la santé et à la sécurité

Article R4224-20

Lorsqu'il n'est pas possible, compte tenu de la nature du travail, d'éviter des zones de danger comportant notamment des risques de chute de personnes ou des risques de chute d'objets, et même s'il s'agit d'activités ponctuelles d'entretien ou de réparation, ces zones sont signalées de manière visible.
Elles sont également matérialisées par des dispositifs destinés à éviter que les travailleurs non autorisés pénètrent dans ces zones.

Article R4224-21

Lorsque le contenu transporté par les tuyauteries présente un danger, ces tuyauteries font l'objet d'une signalisation permettant de déterminer la nature du contenu transporté.

Article R4224-22

Un marquage est apposé à hauteur de vue sur les portes transparentes.

Article R4224-23

Le matériel de premiers secours fait l'objet d'une signalisation par panneaux.

Article R4224-24

La signalisation relative à la santé et à la sécurité au travail est conforme à des caractéristiques déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.
Ces dispositions n'affectent pas l'utilisation de la signalisation relative aux trafics routier, ferroviaire, fluvial, maritime et aérien, pour ce qui concerne ces trafics à l'intérieur de l'établissement.

Chapitre V : Aménagement des postes de travail

Section 1 : Postes de travail extérieurs

Article R4225-1

Les postes de travail extérieurs sont aménagés de telle sorte que les travailleurs :
1° Puissent rapidement quitter leur poste de travail en cas de danger ou puissent rapidement être secourus ;
2° Soient protégés contre la chute d'objets ;
3° Dans la mesure du possible :
a) Soient protégés contre les conditions atmosphériques ;
b) Ne soient pas exposés à des niveaux sonores nocifs ou à des émissions de gaz, vapeurs, aérosols de particules solides ou liquides de substances insalubres, gênantes ou dangereuses ;
c) Ne puissent glisser ou chuter.

Section 2 : Confort au poste de travail

Sous-section 1 : Mise à disposition de boissons

Article R4225-2

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Article R4225-3

Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.
La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.
Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du médecin du travail.

Article R4225-4

L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.
L'employeur veille à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination.

Sous-section 2 : Mise à disposition de sièges

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4225-5

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

Section 3 : Travailleurs handicapés

Article R4225-6

Le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement sont aménagés de telle sorte que ces travailleurs puissent y accéder aisément.
Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent sont aménagés si leur handicap l'exige.

Article R4225-7

Des installations sanitaires appropriées sont mises à la disposition des travailleurs handicapés.

Article R4225-8

Le système d'alarme sonore prévu à l'article R. 4227-34 est complété par un ou des systèmes d'alarme adaptés au handicap des personnes concernées employées dans l'entreprise en vue de permettre leur information en tous lieux et en toutes circonstances.

Chapitre VI : Installations électriques

Section 1 : Champ d'application et définitions

Article R4226-1

Les dispositions du présent chapitre fixent les règles relatives à l'utilisation des installations électriques permanentes et temporaires. Elle fixent également les règles relatives à la réalisation, par l'employeur, d'installations électriques temporaires ou d'installations électriques permanentes nouvelles ou relatives aux adjonctions et modifications apportées par celui-ci aux installations électriques existantes.

Article R4226-2

Les installations électriques comprennent l'ensemble des matériels électriques mis en œuvre pour la

production, la conversion, la distribution ou l'utilisation de l'énergie électrique.

Les installations électriques sont classées, comme suit, en fonction de la plus grande des tensions nominales, existant soit entre deux quelconques de leurs conducteurs, soit entre l'un d'entre eux et la Terre :

1° Domaine très basse tension (par abréviation TBT) : installations dans lesquelles la tension ne dépasse pas 50 volts en courant alternatif ou 120 volts en courant continu lisse ;

2° Domaine basse tension (par abréviation BT) : installations dans lesquelles la tension excède 50 volts sans dépasser 1 000 volts en courant alternatif ou excède 120 volts sans dépasser 1 500 volts en courant continu lisse ;

3° Domaine haute tension A (par abréviation HTA) : installations dans lesquelles la tension excède 1 000 volts sans dépasser 50 000 volts en courant alternatif, ou excède 1 500 volts sans dépasser 75 000 volts en courant continu lisse ;

4° Domaine haute tension B (par abréviation HTB) : installations dans lesquelles la tension excède 50 000 volts en courant alternatif ou excède 75 000 volts en courant continu lisse.

Pour les courants autres que les courants continus lisses, les valeurs de tension figurant aux alinéas qui précèdent correspondent à des valeurs efficaces.

Article R4226-3

Les installations électriques temporaires soumises aux dispositions du présent chapitre comprennent :

1° Les installations telles que celles des structures, baraques, stands situés dans des champs de foire, des marchés, des parcs de loisirs, des cirques et des lieux d'expositions ou de spectacle ;

2° Les installations des chantiers du bâtiment et des travaux publics ;

3° Les installations utilisées pendant les phases de construction ou de réparation, à terre, de navires, de bateaux ou d'aéronefs ;

4° Les installations des chantiers forestiers et des activités agricoles.

Article R4226-4

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux distributions d'énergie électrique régies par la loi du 15 juin 1906 sur les distributions d'énergie.

Dans le cas des installations de traction électrique, cette exclusion s'étend aux chantiers d'extension, de transformation et d'entretien de ces installations, aux équipements électriques du matériel roulant ferroviaire ainsi qu'aux installations techniques et de sécurité ferroviaires.

Section 2 : Dispositions générales

Article R4226-5

L'employeur maintient l'ensemble des installations électriques permanentes en conformité avec les dispositions relatives à la conception des installations électriques applicables à la date de leur mise en service.

Toutefois, une spécification technique nouvelle résultant de l'évolution technique peut être rendue applicable aux installations existantes, par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, si elle permet de prévenir des atteintes graves à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4226-6

Les réalisations d'installations électriques permanentes nouvelles ainsi que les adjonctions ou modifications de structure d'installations électriques permanentes existantes et les réalisations des installations électriques temporaires sont exécutées conformément aux dispositions des articles R. 4215-3 à R. 4215-13, R. 4215-16 et R. 4215-17 relatives à la conception des installations électriques.

Les dispositions des articles R. 4215-14 à R. 4215-16 sont applicables aux installations électriques réalisées par ou pour l'employeur.

Le cas échéant, l'employeur complète et met à jour le dossier technique prévu à l'article R. 4215-2.

Article R4226-7

Les installations électriques et les matériels électriques qui les composent font l'objet de mesures de surveillance et donnent lieu en temps utile aux opérations de maintenance.

Section 3 : Dispositions particulières à certains locaux ou emplacements

Article R4226-8

Pour l'application des articles R. 4226-5 et R. 4226-6 dans les locaux ou emplacements où des atmosphères explosives peuvent se présenter, l'employeur met en œuvre les dispositions de la section 6 du chapitre VII du présent titre relatives à la prévention des explosions.

Dans ces locaux ou emplacements, la maintenance, les mesurages et les essais ne peuvent être entrepris qu'après autorisation écrite du chef d'établissement et selon ses instructions. Si les matériels utilisés pour réaliser ces opérations ne sont pas prévus spécialement pour ce type d'emplacements, ces emplacements sont préalablement rendus non dangereux.

Article R4226-9

Les locaux ou emplacements réservés à la production, la conversion ou la distribution d'électricité sont considérés comme présentant des risques particuliers de choc électrique, quelle que soit la tension, lorsque la protection contre les contacts directs est assurée par obstacle ou par éloignement ou, en basse tension, lorsque la protection contre les contacts directs n'est pas obligatoire.

Ces locaux ou emplacements sont signalés de manière visible et sont matérialisés par des dispositifs destinés à en empêcher l'accès aux personnes non autorisées. Les portes d'accès à ces locaux ou emplacements doivent être fermées et équipées d'un système de fermeture pouvant s'ouvrir librement de l'intérieur.

Les règles d'accès à ces locaux ou emplacements sont précisées à l'article R. 4544-6.

Article R4226-10

Les locaux ou emplacements où la présence de parties actives accessibles dangereuses résulte d'une nécessité technique inhérente aux principes mêmes de fonctionnement des matériels ou installations

sont également considérés comme présentant des risques particuliers de choc électrique.

Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture fixent les prescriptions particulières à l'agencement et à l'utilisation de ces locaux ou emplacements ainsi que les mesures applicables à leur utilisation.

Section 4 : Autres dispositions particulières

Article R4226-11

Les installations de soudage électrique présentant, en fonctionnement normal, des risques particuliers de choc électrique sont réalisées et utilisées conformément aux prescriptions de sécurité fixées par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture.

Article R4226-12

Les conditions d'utilisation et de raccordement des appareils électriques amovibles sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R4226-13

Les conditions d'utilisation et de maintenance de l'éclairage de sécurité sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Section 5 : Vérification des installations électriques

Sous-section 1 : Vérification des installations électriques permanentes

Article R4226-14

L'employeur fait procéder à la vérification initiale des installations électriques lors de leur mise en service et après qu'elles ont subi une modification de structure, en vue de s'assurer qu'elles sont conformes aux prescriptions de sécurité prévues au présent chapitre.

Article R4226-15

La vérification initiale est réalisée par un organisme accrédité à cet effet.

Article R4226-16

L'employeur procède ou fait procéder, périodiquement, à la vérification des installations électriques afin de s'assurer qu'elles sont maintenues en conformité avec les règles de santé et de sécurité qui leur sont applicables.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4226-17

Les vérifications périodiques sont réalisées soit par un organisme accrédité, soit par une personne qualifiée appartenant à l'entreprise et dont la compétence est appréciée par l'employeur au regard de critères énoncés dans un arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture.

Article R4226-18

Les modalités et, le cas échéant, la périodicité des vérifications prévues aux articles R. 4226-14, R. 4226-16, R. 4226-21 ainsi que le contenu des rapports de vérification correspondants sont fixés par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R4226-19

Les résultats des vérifications prévues aux articles R. 4226-14 et R. 4226-16 ainsi que les justifications des travaux et modifications effectués pour porter remède aux défectuosités constatées sont consignés sur un registre.

Lorsque les vérifications sont effectuées par un organisme accrédité, les rapports établis à la suite de ces vérifications sont annexés à ce registre.

Article R4226-20

Le registre prévu à l'article R. 4223-19 et les rapports de vérification peuvent être tenus et conservés dans les conditions prévues à l'article L. 8113-6.

Sous-section 2 : Vérification des installations électriques temporaires

Article R4226-21

Les dispositions des articles R. 4222-18 à R. 4222-20 sont applicables aux installations électriques temporaires.

Pour ces installations, l'employeur applique un processus de vérification spécifique afin de s'assurer qu'elles sont réalisées en conformité avec les règles de santé et de sécurité qui leur sont applicables et qu'elles demeurent conformes à ces règles nonobstant les modifications dont elles font l'objet.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture détermine, selon la catégorie et le classement des installations, les cas où il est fait appel, pour effectuer cette vérification, à un organisme accrédité ou à une personne qualifiée au sens de l'article R. 4226-17.

Chapitre VII : Risques d'incendies et d'explosions et évacuation

Section 1 : Champ d'application

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4227-1

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus contraignantes prévues pour les établissements recevant du public, au sens de l'article R. 123-2 du code de la construction et de l'habitation ou pour les bâtiments d'habitation.
Elles ne s'appliquent pas aux immeubles de grande hauteur, au sens de l'article R. 122-2 du code de la construction et de l'habitation, pour lesquels des dispositions spécifiques sont applicables.

Article R4227-2

L'application des dispositions relatives à la prévention des incendies et à l'évacuation, prévues pour les nouvelles constructions ou les nouveaux aménagements au chapitre VI du titre premier, dispense de l'application des mesures équivalentes du présent chapitre.

Article R4227-3

L'effectif théorique des personnes susceptibles d'être présentes à prendre en compte pour l'application du présent chapitre comprend l'effectif des travailleurs, majoré, le cas échéant, de l'effectif du public susceptible d'être admis et calculé suivant les règles relatives à la protection du public contre les risques d'incendie et de panique pour les établissements recevant du public.

Section 2 : Dégagements

Article R4227-4

Les établissements comportent des dégagements tels que portes, couloirs, circulations, escaliers, rampes, répartis de manière à permettre une évacuation rapide de tous les occupants dans des conditions de sécurité maximale.
Ces dégagements sont toujours libres. Aucun objet, marchandise ou matériel ne doit faire obstacle à la circulation des personnes ou réduire la largeur des dégagements au-dessous des minima fixés à l'article R. 4227-5.
Ces dégagements sont disposés de manière à éviter les culs-de-sac.

Article R4227-5

Les locaux auxquels les travailleurs ont normalement accès sont desservis par des dégagements dont le nombre et la largeur exigibles s'établissent comme suit :

EFFECTIF	NOMBRE de dégagements	LARGUEUR totale cumulée
Moins de 20 personnes	1	0,80 m
De 20 à 100 personnes	1	1,50 m

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

EFFECTIF	NOMBRE de dégagements	LARGUEUR totale cumulée
De 101 à 300 personnes	2	2 m
De 301 à 500 personnes	2	2,5 m
Au-delà des cinq cents premières personnes : # le nombre minimum des dégagements doit être augmenté d'une unité par cinq cents personnes ou fraction de cinq cents personnes ; # la largeur totale des dégagements doit être augmentée de 0,50 mètre par cent personnes ou fraction de cent personnes. La largeur de tout dégagement faisant partie des dégagements réglementaires ne doit jamais être inférieure à 0,80 mètre.		

Article R4227-6

Les portes obéissent aux caractéristiques suivantes :
1° Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de cinquante personnes s'ouvrent dans le sens de la sortie ;
2° Les portes faisant partie des dégagements réglementaires s'ouvrent par une manœuvre simple ;
3° Toute porte verrouillée est manœuvrable de l'intérieur dans les mêmes conditions qu'au 2° et sans clé.

Article R4227-7

Les portes coulissantes, à tambour ou s'ouvrant vers le haut ne peuvent constituer des portes de secours. Elles ne sont pas considérées comme des dégagements réglementaires.
Toutefois les portes coulissantes motorisées qui, en cas de défaillance du dispositif de commande ou du dispositif d'alimentation, libèrent la largeur totale de la baie par effacement latéral ou par débattement sur l'extérieur par simple poussée peuvent constituer des dégagements réglementaires.

Article R4227-8

L'existence d'ascenseurs, monte-charge, chemins ou tapis roulants ne peut justifier une diminution du nombre et de la largeur des dégagements.

Article R4227-9

Les escaliers se prolongent jusqu'au niveau d'évacuation sur l'extérieur.
Les parois et les marches ne comportent pas de matériaux de revêtement classés, selon leur réaction au feu, dans une catégorie de rang inférieur à celle précisée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R4227-10

Les escaliers sont munis de rampe ou de main-courante.
Ceux d'une largeur au moins égale à 1,5 mètre en sont munis de chaque côté.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4227-11

Les escaliers desservant les étages sont dissociés, au niveau de l'évacuation sur l'extérieur, de ceux desservant les sous-sols.

Article R4227-12

Les largeurs minimales fixées à l'article R. 4227-5 sont augmentées de la moitié pour les escaliers desservant les sous-sols.

Article R4227-13

Une signalisation indique le chemin vers la sortie la plus proche ainsi que le chemin vers l'espace d'attente sécurisé ou l'espace équivalent le plus proche. Une autre signalisation identifie ces espaces.

Les dégagements qui ne servent pas habituellement de passage pendant la période de travail sont signalés par la mention sortie de secours.

Article R4227-14

Les établissements disposent d'un éclairage de sécurité permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

La conception, la mise en œuvre et les conditions d'exploitation et de maintenance de cet éclairage ainsi que les locaux qui peuvent en être dispensés en raison de leur faible superficie ou de leur faible fréquentation sont définis par un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Section 3 : Chauffage des locaux

Article R4227-15

Les dispositions de la présente section s'appliquent sans préjudice de l'application des réglementations relatives :
1° Aux installations fixes destinées au chauffage et à l'alimentation en eau chaude ;
2° Aux installations de gaz combustibles et d'hydrocarbures liquéfiés ;
3° Au stockage et à l'utilisation des produits pétroliers.

Article R4227-16

Il est interdit d'employer pour le chauffage des combustibles liquides dont le point éclair est

inférieur à 55 °C.

Article R4227-17

Il est interdit de remplir les réservoirs des appareils de chauffage au cours du fonctionnement de l'appareil ou dans une pièce comportant des flammes, des éléments incandescents ou des surfaces portées à plus de 100 °C.

Article R4227-18

Les appareils de production-émission de chaleur, ainsi que leurs tuyaux et cheminées, sont installés de façon à ne pouvoir communiquer le feu aux matériaux de construction, aux matières et objets susceptibles d'être placés à proximité et aux vêtements des travailleurs.

Article R4227-19

Les canalisations amenant les liquides ou gaz combustibles aux appareils fixes de production-émission de chaleur sont entièrement métalliques et assemblées par soudure.
L'emploi des conduites en plomb est interdit.

Article R4227-20

Les circuits alimentant les installations comportent un dispositif d'arrêt d'urgence de l'alimentation en énergie de l'ensemble des appareils.
Le dispositif d'arrêt est manœuvrable à partir d'un endroit accessible en permanence et signalé.

Section 4 : Emploi et stockage de matières explosives et inflammables

Article R4227-22

Les locaux ou les emplacements dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables, ainsi que des matières dans un état physique susceptible d'engendrer des risques d'explosion ou d'inflammation instantanée, ne contiennent aucune source d'ignition telle que foyer, flamme, appareil pouvant donner lieu à production extérieure d'étincelles ni aucune surface susceptible de provoquer par sa température une auto-inflammation des substances, préparations ou matières précitées.
Ces locaux disposent d'une ventilation permanente appropriée.

Article R4227-23

Outre l'interdiction de fumer dans les lieux collectifs, prévue à l'article L. 3511-7 du code de la

santé publique, il est interdit de fumer dans les emplacements situés à l'air libre mentionnés à l'article R. 4227-22.
Cette interdiction fait l'objet d'une signalisation conforme à la réglementation en vigueur.

Article R4227-24

Les locaux mentionnés à l'article R. 4227-22 ainsi que ceux dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées facilement inflammables ou des matières dans un état physique tel qu'elles sont susceptibles de prendre feu instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie, sont utilisés de telle sorte que :
1° Aucun poste habituel de travail ne se trouve à plus de 10 mètres d'une issue donnant sur l'extérieur ou sur un local donnant lui-même sur l'extérieur ;
2° Les portes de ces locaux s'ouvrent vers l'extérieur ;
3° Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou grillages, ceux-ci s'ouvrent très facilement de l'intérieur.

Article R4227-25

Il est interdit de déposer et de laisser séjourner les substances, préparations ou matières mentionnées aux articles R. 4227-22 et R. 4227-24 dans les escaliers, passages et couloirs, sous les escaliers ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

Article R4227-26

Les chiffons, cotons et papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses sont, après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches.

Article R4227-27

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture détermine les dispositions spécifiques relatives aux installations industrielles utilisant le gaz combustible et les hydrocarbures liquéfiés.

Section 5 : Moyens de prévention et de lutte contre l'incendie

Sous-section 1 : Moyens d'extinction

Article R4227-28

L'employeur prend les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4227-29

Le premier secours contre l'incendie est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.
Il existe au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée d'une capacité minimale de 6 litres pour 200 mètres carrés de plancher.
Il existe au moins un appareil par niveau.
Lorsque les locaux présentent des risques d'incendie particuliers, notamment des risques électriques, ils sont dotés d'extincteurs dont le nombre et le type sont appropriés aux risques.

Article R4227-30

Si nécessaire, l'établissement est équipé de robinets d'incendie armés, de colonnes sèches, de colonnes humides, d'installations fixes d'extinction automatique d'incendie ou d'installations de détection automatique d'incendie.

Article R4227-31

Les dispositifs d'extinction non automatiques sont d'accès et de manipulation faciles.

Article R4227-32

Quand la nécessité l'impose, une quantité de sable ou de terre meuble proportionnée à l'importance de l'établissement, à la disposition des locaux et à la nature des travaux exécutés est conservée à proximité des emplacements de travail, avec un moyen de projection, pour servir à éteindre un commencement d'incendie.

Article R4227-33

Les installations d'extinction font l'objet d'une signalisation durable aux endroits appropriés.

Sous-section 2 : Systèmes d'alarme

Article R4227-34

Les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables mentionnées à l'article R. 4227-22 sont équipés d'un système d'alarme sonore.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4227-35

L'alarme sonore générale est donnée par bâtiment si l'établissement comporte plusieurs bâtiments isolés entre eux.

Article R4227-36

Le signal sonore d'alarme générale est tel qu'il ne permet pas la confusion avec d'autres signalisations utilisées dans l'établissement. Il est audible de tout point du bâtiment pendant le temps nécessaire à l'évacuation, avec une autonomie minimale de cinq minutes.

Sous-section 3 : Consigne de sécurité incendie

Article R4227-37

Dans les établissements mentionnés à l'article R. 4227-34, une consigne de sécurité incendie est établie et affichée de manière très apparente :

1° Dans chaque local pour les locaux dont l'effectif est supérieur à cinq personnes et pour les locaux mentionnés à l'article R. 4227-24 ;

2° Dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

Dans les autres établissements, des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation des personnes présentes dans les locaux dans les conditions prévues au 1° de l'article R. 4216-2.

Article R4227-38

La consigne de sécurité incendie indique :

1° Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;

2° Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;

3° Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;

4° Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;

5° Les moyens d'alerte ;

6° Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

7° L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;

8° Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

Article R4227-39

La consigne de sécurité incendie prévoit des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à localiser et à utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.
Ces exercices et essais périodiques ont lieu au moins tous les six mois. Leur date et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Article R4227-40

La consigne de sécurité incendie est communiquée à l'inspection du travail.

Article R4227-41

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail et de l'agriculture peuvent préciser certaines dispositions relatives aux moyens de prévention et de lutte contre l'incendie et rendre obligatoires certaines normes concernant ce matériel.

Section 6 : Prévention des explosions

Article R4227-42

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux lieux ou activités suivants :
1° Zones servant directement au traitement médical de patients et pendant celui-ci ;
2° Utilisation des appareils à gaz ;
3° Fabrication, maniement, utilisation, stockage et transport d'explosifs et de substances chimiques instables.

Article R4227-43

Est une atmosphère explosive, au sens de la présente section, un mélange avec l'air, dans les conditions atmosphériques, de substances inflammables sous forme de gaz, vapeurs, brouillards ou

poussières, dans lequel, après inflammation, la combustion se propage à l'ensemble du mélange non brûlé.

Article R4227-44

Afin d'assurer la prévention des explosions et la protection contre celles-ci, l'employeur prend les mesures techniques et organisationnelles appropriées au type d'exploitation sur la base des principes de prévention et dans l'ordre de priorité suivant :

1° Empêcher la formation d'atmosphères explosives ;

2° Si la nature de l'activité ne permet pas d'empêcher la formation d'atmosphères explosives, éviter leur inflammation ;

3° Atténuer les effets nuisibles d'une explosion pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Article R4227-45

Les mesures prises par l'employeur sont, au besoin, combinées et complétées avec des mesures destinées à prévenir la propagation des explosions.

Elles font l'objet d'un réexamen périodique et chaque fois que se produisent des changements importants dans les conditions d'exécution du travail.

Article R4227-46

L'employeur évalue les risques créés ou susceptibles d'être créés par des atmosphères explosives en tenant compte au moins :

1° De la probabilité que des atmosphères explosives puissent se présenter et persister ;

2° De la probabilité que des sources d'inflammation, y compris des décharges électrostatiques, puissent se présenter et devenir actives et effectives ;

3° Des installations, des substances et préparations utilisées, des procédés et de leurs interactions éventuelles ;

4° De l'étendue des conséquences prévisibles d'une explosion.

Article R4227-47

L'évaluation des risques d'explosion est globale et, le cas échéant, combinée avec les résultats de l'évaluation des autres risques, identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Article R4227-48

Pour l'évaluation des risques d'explosion, il est tenu compte des emplacements qui sont ou peuvent être reliés par des ouvertures aux emplacements où des atmosphères explosives peuvent se présenter.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4227-49

Lorsque des atmosphères explosives peuvent se former en quantités susceptibles de présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs ou d'autres personnes, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que :

1° Le milieu de travail permette un travail en toute sécurité ;

2° Une surveillance adéquate soit assurée et des moyens techniques appropriés utilisés ;

3° Une formation des travailleurs en matière de protection contre les explosions soit délivrée ;

4° Les travailleurs soient équipés, en tant que de besoin, de vêtements de travail adaptés contre les risques d'inflammation.

Article R4227-50

L'employeur subdivise en zones les emplacements dans lesquels des atmosphères explosives peuvent se présenter et veille à ce que les prescriptions minimales visant à assurer la protection des travailleurs soient appliquées dans ces emplacements.

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail et de l'agriculture déterminent les règles de classification des emplacements et les prescriptions minimales mentionnées au premier alinéa.

Article R4227-51

Les accès des emplacements dans lesquels des atmosphères explosives peuvent se présenter en quantités susceptibles de présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs sont signalés conformément aux dispositions de l'arrêté relatif à la signalisation de santé et de sécurité au travail prévu par l'article R. 4224-24.

Article R4227-52

L'employeur établit et met à jour un document relatif à la protection contre les explosions, intégré au document unique d'évaluation des risques.

Ce document comporte les informations relatives au respect des obligations définies aux articles R. 4227-44 à R. 4227-48, notamment :

1° La détermination et l'évaluation des risques d'explosion ;

2° La nature des mesures prises pour assurer le respect des objectifs définis à la présente section ;

3° La classification en zones des emplacements dans lesquels des atmosphères explosives peuvent se présenter ;

4° Les emplacements auxquels s'appliquent les prescriptions minimales prévues par l'article R. 4227-50 ;

5° Les modalités et les règles selon lesquelles les lieux et les équipements de travail, y compris les dispositifs d'alarme, sont conçus, utilisés et entretenus pour assurer la sécurité ;

6° Le cas échéant, la liste des travaux devant être accomplis selon les instructions écrites de l'employeur ou dont l'exécution est subordonnée à la délivrance d'une autorisation par l'employeur ou par une personne habilitée par celui-ci à cet effet ;

7° La nature des dispositions prises pour que l'utilisation des équipements de travail soit sûre,

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

conformément aux dispositions prévues au livre III.

Article R4227-53

Lorsque des travailleurs de plusieurs entreprises sont présents sur un même lieu de travail, le chef de l'entreprise utilisatrice précise dans le document relatif à la protection contre les explosions le but, les mesures et les modalités de mise en œuvre de la coordination générale des mesures de prévention qui lui incombe en application des dispositions des articles R. 4511-5 à R. 4511-8.

Article R4227-54

Le document relatif à la protection contre les explosions est élaboré avant le commencement du travail et est révisé lorsque des modifications, des extensions ou des transformations notables sont apportées notamment aux lieux, aux équipements de travail ou à l'organisation du travail.

Section 7 : Dispenses partielles accordées par l'autorité administrative

Article R4227-55

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut accorder une dispense temporaire ou permanente d'une partie des prescriptions prévues par le présent chapitre à un établissement, sur proposition de mesures compensatoires assurant un niveau de sécurité jugé équivalent, lorsqu'il est reconnu qu'il est pratiquement impossible d'appliquer l'une de ces prescriptions.

Article R4227-56

La dispense est accordée après enquête de l'inspection du travail.
Elle est accordée après avis :
1° Du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ;
2° De la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité pour les établissements recevant du public.

Article R4227-57

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre compétent saisi d'un recours hiérarchique contre une décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi vaut décision de rejet.

Chapitre VIII : Installations sanitaires, restauration et hébergement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Installations sanitaires

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R4228-1

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

Sous-section 2 : Vestiaires collectifs

Article R4228-2

Les vestiaires collectifs et les lavabos sont installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.
Lorsque les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Article R4228-3

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont tels qu'ils permettent un nettoyage efficace.
Ces locaux sont tenus en état constant de propreté.

Article R4228-4

Les locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement du chapitre II et convenablement chauffés.

Article R4228-5

Dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Article R4228-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les vestiaires collectifs sont pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.
Ces armoires permettent de suspendre deux vêtements de ville.
Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires comprennent un compartiment réservé à ces vêtements.
Les armoires individuelles sont munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Sous-section 3 : Lavabos et douches

Article R4228-7

Les lavabos sont à eau potable.
L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix travailleurs au plus.
Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs. Ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

Article R4228-8

Dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres et salissants, des douches sont mises à la disposition des travailleurs.
La liste de ces travaux ainsi que les conditions de mises à disposition des douches sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail ou de l'agriculture et, en tant que de besoin, par le ministre chargé de la santé.

Article R4228-9

Le sol et les parois du local affecté aux douches sont tels qu'ils permettent un nettoyage efficace.
Le local est tenu en état constant de propreté.
La température de l'eau des douches est réglable.

Sous-section 4 : Cabinets d'aisance

Article R4228-10

Il existe au moins un cabinet d'aisance et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins comporte un poste d'eau.
Dans les établissements employant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisance réservés aux femmes comportent un récipient pour garnitures périodiques.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4228-11

Les cabinets d'aisance ne peuvent communiquer directement avec les locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner.
Ils sont aménagés de manière à ne dégager aucune odeur.
Ils sont équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique.

Article R4228-12

Les cabinets d'aisance sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement du chapitre II et convenablement chauffés.

Article R4228-13

Le sol et les parois des cabinets d'aisance sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.
L'employeur fait procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisance et des urinoirs au moins une fois par jour.

Article R4228-14

Les portes des cabinets d'aisance sont pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur.

Article R4228-15

Les effluents des cabinets d'aisance sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

Sous-section 5 : Dispenses accordées par l'inspecteur du travail

Article R4228-16

Lorsque l'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être réalisé dans les conditions prévues par la présente section ou, pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article R. 4225-7, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de le dispenser de certaines de ces obligations.

Article R4228-17

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La dispense accordée par l'inspecteur du travail est subordonnée à la prise des mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible aux obligations mentionnées à l'article R. 4228-16.

Article R4228-18

L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Section 2 : Restauration et repos

Article R4228-19

Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Article R4228-20

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

Article R4228-21

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Article R4228-22

Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, met à leur disposition un local de restauration.
Ce local est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers.
Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4228-23

Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq, l'employeur met à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Par dérogation à l'article R. 4228-19, cet emplacement peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

Article R4228-24

Après chaque repas, l'employeur veille au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement permettant de se restaurer et des équipements qui y sont installés.

Article R4228-25

A défaut de local de repos, lorsque la nature des activités l'exige et après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, le local de restauration ou l'emplacement permettant de se restaurer doit pouvoir être utilisé, en dehors des heures de repas, comme local ou emplacement de repos.
Les sièges mis à la disposition des travailleurs pour cet usage comportent des dossiers.

Section 3 : Hébergement

Article R4228-26

Il est interdit d'héberger les travailleurs dans les locaux affectés à un usage industriel ou commercial.

Article R4228-27

La surface et le volume habitables, au sens de l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, des locaux affectés à l'hébergement des travailleurs ne peuvent être inférieurs à 6 mètres carrés et 15 mètres cubes par personne. Les parties de locaux d'une hauteur inférieure à 1,90 mètre ne sont pas comptées comme surface habitable.
Ces locaux sont aérés de façon permanente.
Ils sont équipés de fenêtres ou autres ouvrants de surface transparente donnant directement sur l'extérieur et munis d'un dispositif d'occultation.
Le travailleur doit pouvoir clore le logement et y accéder librement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4228-28

Les équipements et caractéristiques des locaux affectés à l'hébergement doivent permettre de maintenir la température intérieure à 18 °C au moins et d'éviter les condensations et les températures excessives.
Les installations électriques doivent être conformes aux dispositions réglementaires prises en application de la présente partie.

Article R4228-29

Chaque couple dispose d'une chambre.
Chaque personne ou chaque couple dispose pour son usage exclusif d'une literie et du mobilier nécessaires, qui sont maintenus propres et en bon état.

Article R4228-30

Les pièces à usage de dortoir ne sont occupées que par des personnes du même sexe.
Le nombre de personnes par pièce est limité à six.
Les lits sont distants les uns des autres de 80 centimètres au moins.
Il est interdit d'installer des lits superposés.

Article R4228-31

Les revêtements des sols et des parois des locaux affectés à l'hébergement permettent un entretien efficace et sont refaits chaque fois que la propreté l'exige.

Article R4228-32

Les locaux affectés à l'hébergement sont maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.

Article R4228-33

Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon sont mis à la disposition des travailleurs hébergés, à raison d'un lavabo pour trois personnes.

Article R4228-34

Des cabinets d'aisance et des urinoirs sont installés à proximité des pièces destinées à l'hébergement dans les conditions déterminées par les articles R. 4228-11 et suivants.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4228-35

Des douches à température réglable sont installées à proximité des pièces destinées à l'hébergement, dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six personnes.

Article R4228-36

Les dispositions des articles R. 4228-26 à R. 4228-35 ne sont pas applicables dans les établissements agricoles, dont les dispositions relatives à l'hébergement des travailleurs sont prévues au livre VII du code rural et de la pêche maritime.

Article R4228-37

Les dispositions relatives à l'hébergement des travailleurs sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers.

Le contrôle de l'inspection du travail porte notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.

TITRE III : OBLIGATION DE VIGILANCE ET RESPONSABILITÉ DES MAÎTRES D'OUVRAGE ET DES DONNEURS D'ORDRE EN MATIÈRE D'HÉBERGEMENT

Chapitre unique

Article R4231-1

Pour la mise en œuvre de l'injonction prévue à l'article L. 4231-1, l'agent de contrôle apprécie notamment la vétusté manifeste des locaux ou des installations d'hébergement collectif, leur salubrité, leur taille, leur nombre ou leur équipement.

Article R4231-2

Dès réception de l'injonction, l'employeur informe dans un délai de vingt-quatre heures le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre transmet aussitôt cette réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement ou informe celui-ci dès l'expiration du délai mentionné à l'alinéa précédent de l'absence de réponse.

Article R4231-3

En cas d'absence de régularisation effective de la situation par l'employeur, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de prendre sans délai à sa charge l'hébergement collectif des salariés dans des locaux aménagés conformément aux dispositions des articles R. 4228-26 à R. 4228-37.

Article R4231-4

Les injonctions et les informations mentionnées aux articles R. 4229-1 et R. 4229-2 sont effectuées par tout moyen permettant de leur conférer date certaine.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE III : ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION

TITRE Ier : CONCEPTION ET MISE SUR LE MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES MOYENS DE PROTECTION

Chapitre Ier : Règles générales

Section 1 : Définitions et champs d'application.

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article R4311-1

Est considéré comme « mis pour la première fois sur le marché », « neuf » ou « à l'état neuf », tout équipement de travail ou moyen de protection n'ayant pas été effectivement utilisé dans un Etat membre de la Communauté européenne et faisant l'objet d'une exposition, d'une mise en vente, d'une vente, d'une importation, d'une location, d'une mise à disposition ou cession à quelque titre que ce soit.

Article R4311-2

Est considéré comme « d'occasion », tout équipement de travail ou moyen de protection ayant déjà été effectivement utilisé dans un Etat membre de la Communauté européenne et faisant l'objet d'une exposition, d'une mise en vente, d'une vente, d'une importation, d'une location, d'une mise à disposition ou d'une cession à quelque titre que ce soit.

Article R4311-3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Est considéré comme « maintenu en service », tout équipement de travail ou moyen de protection ayant déjà été effectivement utilisé dans un Etat membre de la Communauté européenne lorsque les opérations mentionnées à l'article R. 4311-2 sont réalisées au sein d'une même entreprise.
Il en est de même en cas de modification affectant la situation juridique de l'entreprise, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société.

Sous-section 2 : Equipements de travail obéissant à des règles pour la mise sur le marché

Paragraphe 1 : Machines

Article R4311-4

Sont soumis aux obligations de conception et de construction, pour la mise sur le marché des " machines ", les équipements de travail désignés ci-après par le mot : " machines " et figurant dans la liste ci-dessous :

1° Machines ;

2° Equipements interchangeables ;

3° Composants de sécurité ;

4° Accessoires de levage ;

5° Chaînes, câbles, sangles ;

6° Dispositifs amovibles de transmission mécanique.

Article R4311-4-1

Répond à la définition de machine :

1° Un ensemble équipé ou destiné à être équipé d'un système d'entraînement autre que la force humaine ou animale appliquée directement, composé de pièces ou d'organes liés entre eux dont au moins un est mobile et qui sont réunis de façon solidaire en vue d'une application définie ;

2° Un ensemble mentionné au 1° auquel manquent seulement des organes de liaison au site d'utilisation ou de connexion aux sources d'énergie et de mouvement ;

3° Un ensemble mentionné aux 1° et 2°, prêt à être installé et qui ne peut fonctionner en l'état qu'après montage sur un moyen de transport ou installation dans un bâtiment ou une construction ;

4° Un ensemble de machines mentionnées aux 1°, 2° et 3° ou un ensemble de quasi-machines définies à l'article R. 4311-6, qui, afin de concourir à un même résultat, sont disposées et commandées de manière à être solidaires dans leur fonctionnement ;

5° Un ensemble de pièces ou d'organes liés entre eux, dont un au moins est mobile, qui sont réunis en vue de soulever des charges et dont la seule force motrice est une force humaine directement appliquée.

Article R4311-4-2

Est un équipement interchangeable un dispositif qui, après la mise en service d'une machine ou d'un

tracteur, est assemblé à celle-ci ou à celui-ci par l'opérateur lui-même pour modifier sa fonction ou apporter une fonction nouvelle, dans la mesure où cet équipement n'est pas un outil.

Article R4311-4-3

Est un composant de sécurité un composant :

1° Qui sert à assurer une fonction de sécurité ;

2° Qui est mis isolément sur le marché ;

3° Dont la défaillance ou le mauvais fonctionnement met en danger la sécurité des personnes ;

4° Qui n'est pas indispensable au fonctionnement de la machine ou qui, du point de vue de ce seul fonctionnement, pourrait être remplacé par un composant ordinaire.

Un arrêté ministériel pris par le ministre chargé du travail ou le ministre chargé de l'agriculture liste des composants qui remplissent les critères énumérés au premier alinéa.

Article R4311-4-4

Est un accessoire de levage un composant ou équipement non lié à la machine de levage, permettant la préhension de la charge, placé soit entre la machine et la charge, soit sur la charge elle-même ou destiné à faire partie intégrante de la charge et est mis isolément sur le marché.

Sont considérés comme accessoires de levage les élingues et leurs composants.

Article R4311-4-5

Est une chaîne, un câble ou une sangle au sens du 5° de l'article R. 4311-4 une chaîne, un câble ou une sangle conçu et fabriqué pour le levage et faisant partie d'une machine de levage ou d'un accessoire de levage.

Article R4311-4-6

Est un dispositif amovible de transmission mécanique un composant amovible destiné à la transmission de puissance entre une machine automotrice ou un tracteur et une autre machine en les reliant au premier palier fixe. Lorsque ce dispositif est mis sur le marché avec le protecteur, l'ensemble est considéré comme constituant un seul produit.

Article R4311-5

Les obligations de conception et de construction pour la mise sur le marché des machines ne s'appliquent pas aux produits suivants :

1° Produits qui, bien que répondant à la définition de machines, sont soumis, de manière exclusive et spécifique, aux dispositions issues de la transposition, hors du code du travail, de directives européennes définissant leurs règles de conception et de construction ;

2° Composants de sécurité destinés à être utilisés comme pièces de rechange pour remplacer des composants identiques et fournis par le fabricant de la machine d'origine ;

3° Matériels spécifiques pour fêtes foraines ou parcs d'attraction ;

4° Machines spécialement conçues ou mises en service en vue d'un usage nucléaire et dont la défaillance peut engendrer une émission de radioactivité ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Armes, y compris les armes à feu ;

6° Moyens de transport suivants :

a) Tracteurs agricoles ou forestiers pour les risques visés par les dispositions de transposition de la directive 2003 / 37 / CE, à l'exclusion des machines montées sur ces véhicules ;

b) Véhicules à moteur et leurs remorques visés par les dispositions de transposition de la directive 70 / 156 / CEE du Conseil du 6 février 1970 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la réception des véhicules à moteur et de leurs remorques, à l'exclusion des machines montées sur ces véhicules ;

c) Véhicules visés par les dispositions de transposition de la directive 2002 / 24 / CE du Parlement européen et du Conseil du 18 mars 2002 relative à la réception des véhicules à moteur à deux ou trois roues, à l'exclusion des machines montées sur ces véhicules ;

d) Véhicules à moteur destinés exclusivement à la compétition ;

e) Moyens de transport par air, par eau et par réseaux ferroviaires, à l'exclusion des machines montées sur ces moyens de transport ;

7° Bateaux pour la navigation maritime et les unités mobiles off-shore ainsi que les machines installées à bord de ces bateaux ou unités ;

8° Machines spécialement conçues et construites à des fins militaires ou de maintien de l'ordre ;

9° Machines spécialement conçues et construites à des fins de recherche pour une utilisation temporaire en laboratoire ;

10° Ascenseurs équipant les puits de mine ;

11° Machines prévues pour déplacer des artistes pendant des représentations artistiques ;

12° Produits électriques et électroniques ci-après, dans la mesure où ils sont visés par les dispositions de transposition de la directive 73 / 23 / CEE du Conseil du 19 février 1973 modifiée concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au matériel électrique destiné à être employé dans certaines limites de tension :

a) Appareils électroménagers à usage domestique ;

b) Equipements audio et vidéo ;

c) Equipements informatiques ;

d) Machines de bureau courantes ;

e) Mécanismes de connexion et de contrôle basse tension ;

f) Moteurs électriques ;

13° Equipements électriques à haute tension suivants :

a) Appareillages de connexion et de commande ;

b) Transformateurs.

Paragraphe 2 : Quasi-machines

Article R4311-6

Est soumis aux règles des articles R. 4313-7 à R. 4313-11 prévues pour la mise sur le marché d'une quasi-machine tout produit répondant à la définition suivante :

Ensemble qui constitue presque une machine, mais qui ne peut assurer à lui seul une application définie.

Une quasi-machine est uniquement destinée à être incorporée ou assemblée à d'autres machines ou à d'autres quasi-machines ou équipements en vue de constituer une machine mentionnée au 1° de l'article R. 4311-4-1.

Un système d'entraînement est une quasi-machine.

Paragraphe 3 : Autres équipements de travail auxquels s'appliquent des dispositions pour la mise sur le marché

Article R4311-7

Les équipements de travail auxquels s'appliquent des obligations de conception et de construction autres que celles prévues pour la mise sur le marché des machines sont les suivants :

1° Tracteurs agricoles ou forestiers, ainsi que leurs entités techniques, systèmes et composants, à l'exclusion de ceux qui sont spécialement conçus pour les forces armées, la protection civile, les services de lutte contre l'incendie ou les services responsables du maintien de l'ordre ;

2° Electrificateurs de clôture.

Sous-section 3 : Equipements de protection individuelle

Article R4311-8

Les équipements de protection individuelle, auxquels s'appliquent les obligations de conception et de fabrication prévues à l'article L. 4311-1 , sont des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité.

Article R4311-9

Sont considérés comme des équipements de protection individuelle, au sens de l'article R. 4311-8 :

1° Un ensemble constitué par plusieurs dispositifs ou moyens, associés de façon solidaire en vue de protéger une personne contre un ou plusieurs risques susceptibles d'être encourus simultanément ;

2° Un dispositif ou moyen protecteur solidaire, de façon dissociable ou non dissociable, d'un équipement individuel non protecteur, tel que vêtement de travail, porté ou tenu par une personne en vue de déployer une activité ;

3° Tout composant interchangeable d'un équipement de protection individuelle, indispensable à son bon fonctionnement et utilisé exclusivement pour cet équipement de protection individuelle.

Article R4311-10

Les systèmes de liaison permettant de raccorder un équipement de protection individuelle à un dispositif extérieur complémentaire, même lorsque ces systèmes de liaison ne sont pas destinés à être portés ou tenus en permanence par l'utilisateur pendant la durée d'exposition aux risques, sont

considérés comme faisant partie intégrante de l'équipement de protection individuelle.

Article R4311-11

Ne sont pas considérés comme des équipements de protection individuelle, au sens de l'article R. 4311-8 :
1° Les équipements de protection individuelle conçus et fabriqués spécifiquement pour les forces armées ou du maintien de l'ordre ;
2° Les équipements de protection individuelle destinés à la protection ou à la sauvegarde des personnes embarquées à bord des navires ou aéronefs, et qui ne sont pas portés en permanence ;
3° Les équipements d'autodéfense contre les agressions, tels que générateurs aérosols et armes individuelles de dissuasion ;
4° Les équipements de protection individuelle conçus et fabriqués pour un usage privé contre :
a) Les conditions atmosphériques, tels que couvre-chef, vêtements de saison, chaussures et bottes, parapluies ;
b) L'humidité, l'eau, tels que gants de vaisselle ;
c) La chaleur, tels que gants ;
5° Les casques et visières destinés aux usagers de véhicules à moteur à deux ou trois roues ;
6° Les équipements de protection individuelle qui font l'objet d'une réglementation particulière prise en application de l'article L. 221-3 du code de la consommation, de la loi du 24 mai 1941 relative à la normalisation et du titre III du livre V du code de la santé publique ;
7° Les composants d'équipements de protection individuelle destinés à y être incorporés et qui ne sont ni essentiels ni indispensables au bon fonctionnement des équipements de protection individuelle ;
8° Les appareils portatifs pour la détection et la signalisation de risques et facteurs de nuisance.

Section 2 : Dispositions d'application

Article R4311-12

Les machines ainsi que les équipements de protection individuelle respectivement soumis aux règles techniques pertinentes des annexes I et II du présent titre, lorsqu'ils sont conçus et construits conformément aux normes reprises dans la collection des normes nationales et dont les références ont été publiées au Journal officiel de l'Union européenne, sont réputés satisfaire aux règles des annexes, traitées par ces normes.

Article R4311-13

Dans les cas autres que ceux mentionnés à l'article R. 4311-12, un décret peut rendre des normes obligatoires.

Chapitre II : Règles techniques de conception

Section 1 : Équipements de travail

Sous-section 1 : Equipements de travail neufs ou considérés comme neufs

Article R4312-1

Les machines neuves ou considérées comme neuves au sens de l'article R. 4311-1 sont soumises aux règles techniques prévues par l'annexe I figurant à la fin du présent titre.

Article R4312-1-1

Les tracteurs et leurs entités techniques, systèmes ou composants sont soumis au décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005 relatif aux règles, prescriptions et procédures applicables aux tracteurs agricoles ou forestiers et à leurs dispositifs.

Article R4312-1-2

Les électrificateurs de clôture sont soumis au décret n° 96-216 du 14 mars 1996 relatif aux règles techniques et à la procédure de certification applicables aux électrificateurs de clôture.

Sous-section 2 : Équipements d'occasion

Article R4312-2

Article R4312-3

Les accessoires de levage, les câbles, chaînes et sangles de levage d'occasion, quelle que soit leur date de mise en service à l'état neuf, sont soumis aux règles techniques de conception et de construction prévues à l'annexe I de l'article R. 4312-1.

Article R4312-4

Les composants de sécurité d'occasion, quelle que soit leur date de mise en service à l'état neuf, sont soumis aux règles techniques de conception et de construction prévues à l'annexe I de l'article R. 4312-1.
Toutefois, les structures de protection conformes au décret n° 90-490 du 15 juin 1990 et les autres composants de sécurité conformes à un modèle ayant fait l'objet d'un visa d'examen technique ou

d'une attestation d'examen de type délivré conformément aux décrets pris pour l'application de l'article L. 233-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 , en vigueur jusqu'au 31 décembre 1992, sont considérés comme conformes à l'obligation définie au premier alinéa.

Article R4312-5

A condition de satisfaire aux obligations définies à l'article L. 4311-1, les matériels d'occasion peuvent, quand ils sont conformes à la réglementation des matériels d'occasion en vigueur dans l'Etat membre de la Communauté européenne dont ils proviennent, faire l'objet des seules opérations mentionnées à ce même article.
Dans ce cas, le certificat de conformité prévu par l'article R. 4313-15 indique de manière précise les références de la réglementation appliquée.
S'il y lieu, ces matériels sont mis par l'employeur en conformité avec les règles techniques d'utilisation prévues par le chapitre IV du titre II.

Section 2 : Équipements de protection individuelle

Sous-section 1 : Équipements neufs ou considérés comme neufs

Article R4312-6

Les équipements de protection individuelle, neufs ou considérés comme neufs, sont soumis aux règles techniques de conception et de fabrication prévues par l'annexe II figurant à la fin du présent titre.

Sous-section 2 : Équipements d'occasion

Article R4312-7

Les équipements de protection individuelle d'occasion, quelle que soit leur date de mise en service à l'état neuf, sont soumis aux règles techniques de conception et de fabrication prévues par l'annexe II figurant à la fin du présent titre.
Ils sont accompagnés de la notice d'instructions les concernant.

Article R4312-8

Les équipements de protection individuelle d'occasion suivants ne peuvent être exposés, mis en vente, vendus, importés, loués, mis à disposition ou cédés à quelque titre que ce soit en vue de leur mise en service ou utilisation :
1° Equipements à usage unique ;

2° Equipements dont la date de péremption ou la durée d'utilisation est dépassée ;
3° Equipements ayant subi un dommage quelconque, même réparés ;
4° Casques de protection de la tête contre les chocs mécaniques ;
5° Equipements de protection contre les agents infectieux ;
6° Equipements mentionnés par l'article R. 4313-82, à l'exception des appareils de protection respiratoire destinés à la plongée.

Article R4312-9

Les équipements de protection individuelle d'occasion suivants peuvent être mis à disposition ou loués pour la pratique d'activités non professionnelles sportives ou de loisirs, sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4313-16 :

1° Casques de cavaliers ;

2° Equipements de protection contre les chutes de hauteur.

Chapitre III : Procédures de certification de conformité

Section 1 : Formalités préalables à la mise sur le marché

Sous-section 1 : Machines, quasi-machines et équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs

Paragraphe 1 : Machines et équipements de protection individuelle

Article R4313-1

Le fabricant, l'importateur ou tout autre responsable de la mise sur le marché d'un exemplaire neuf ou considéré comme neuf d'une machine ainsi que d'un équipement de protection individuelle, respectivement soumis aux règles techniques des annexes I ou II, établit et signe une déclaration CE de conformité par laquelle il atteste que cette machine ou cet équipement de protection individuelle est conforme aux règles techniques pertinentes de l'annexe qui le concerne et a satisfait aux procédures d'évaluation de la conformité applicables.

Article R4313-2

La déclaration CE de conformité est remise au preneur lors de la vente, de la location, de la cession ou de la mise à disposition à quelque titre que ce soit d'une machine.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4313-3

Un marquage de conformité, constitué par le sigle CE, est apposé de manière visible, lisible et indélébile sur chaque exemplaire de machine ainsi que sur chaque exemplaire d'équipement de protection individuelle.

Article R4313-4

Lorsque, compte tenu des caractéristiques de l'équipement de protection individuelle, l'apposition du marquage CE sur les exemplaires n'est pas possible, celui-ci figure sur l'emballage.

Article R4313-5

Le marquage CE est apposé par le fabricant, l'importateur ou tout autre responsable de la mise sur le marché qui atteste qu'une machine ou un équipement de protection individuelle est conforme aux règles techniques pertinentes de l'annexe figurant à la fin de ce titre qui le concerne et a satisfait aux procédures d'évaluation de la conformité applicables.

Article R4313-6

L'exposition, la mise en vente, la vente, la location, l'importation, la cession ou la mise à disposition à quelque titre que ce soit d'une machine ou d'un équipement de protection individuelle neuf ou considéré comme neuf soumis à une procédure d'évaluation de la conformité est subordonnée à la constitution par le fabricant, l'importateur ou par tout autre responsable de la mise sur le marché d'un dossier technique relatif aux moyens mis en œuvre pour en assurer la conformité aux règles techniques applicables.

Ce dossier est disponible ou peut l'être dans de brefs délais.

Paragraphe 2 : Quasi-machines

Article R4313-7

Le fabricant, l'importateur ou tout autre responsable de la mise sur le marché d'une quasi-machine veille, avant sa mise sur le marché, à ce que soient établies :

1° La documentation technique pertinente ;

2° La notice d'assemblage ;

3° La déclaration d'incorporation.

Article R4313-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La documentation technique pertinente précise les règles techniques de l'annexe I figurant à la fin du présent titre qui sont appliquées pour la quasi-machine. Elle couvre la conception, la fabrication et le fonctionnement de la quasi-machine dans la mesure nécessaire à l'évaluation de la conformité avec ces règles techniques.

Cette documentation technique est disponible ou peut l'être dans de brefs délais.

Article R4313-9

La notice d'assemblage d'une quasi-machine contient la description des conditions à remplir pour une incorporation adéquate dans la machine finale ne compromettant pas la santé et la sécurité.

Elle est rédigée dans la langue officielle de la Communauté européenne acceptée par le fabricant de la machine dans laquelle la quasi-machine est destinée à être incorporée.

Article R4313-10

Le fabricant, l'importateur ou tout autre responsable de la mise sur le marché d'une quasi-machine établit et signe une déclaration d'incorporation par laquelle il déclare les règles techniques de l'annexe I figurant à la fin du présent titre qui sont appliquées à la quasi-machine, précise que la documentation prévue à l'article R. 4313-8 est constituée et, le cas échéant, indique les autres dispositions réglementaires transposant des directives européennes auxquelles la quasi-machine est conforme.

Article R4313-11

La notice d'assemblage ainsi que la déclaration d'incorporation accompagnent la quasi-machine jusqu'à son incorporation dans la machine finale et font partie du dossier technique de cette machine.

Paragraphe 3 : Dispositions d'application

Article R4313-12

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation fixent :

1° Le contenu de la déclaration de conformité pour les machines ;

2° Le modèle de la déclaration de conformité pour les équipements de protection individuelle ;

3° Le contenu de la déclaration d'incorporation pour les quasi-machines ;

4° L'emplacement, le modèle du marquage CE et les autres indications qui l'accompagnent ;

5° Les éléments constitutifs du dossier technique d'une machine ou d'un équipement de protection individuelle ;

6° Les éléments constitutifs de la documentation pertinente pour les quasi-machines.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4313-13

La délivrance de la déclaration CE de conformité ou de la déclaration d'incorporation ainsi que l'apposition du marquage CE réalisés dans un Etat membre de la Communauté européenne produisent les mêmes effets que les formalités correspondantes réalisées dans les conditions prévues par la présente sous-section.

Sous-section 2 : Equipements de travail et équipements de protection individuelle d'occasion

Article R4313-14

Lors de la vente, de la location, de la cession ou de la mise à disposition à quelque titre que ce soit, en vue de son utilisation, d'un équipement de travail d'occasion ainsi que lors de la vente ou de la cession à quelque titre que ce soit, en vue de son utilisation, d'un équipement de protection individuelle d'occasion mentionné à la section 1 du chapitre Ier du présent titre, le responsable de l'opération remet au preneur un certificat de conformité par lequel il atteste que le produit concerné est conforme aux règles techniques qui lui sont applicables.

Article R4313-15

Le contenu du certificat de conformité est prévu par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation.

Article R4313-16

Le responsable de la location ou de la mise à disposition réitérée d'un équipement de protection individuelle d'occasion s'assure du maintien en état de conformité de cet équipement en suivant, notamment, les instructions prévues au a du I du paragraphe 1. 4 de l'annexe II qui figurent à la fin du présent titre et en procédant, le cas échéant, aux vérifications générales périodiques prévues à l'article R. 4323-99.

Un arrêté des ministres chargés du travail ou de l'agriculture précise les éléments dont le responsable des opérations prévues au présent article dispose afin d'établir le maintien en conformité de l'équipement de protection individuelle. Il communique ces éléments sur demande du preneur de l'équipement de protection individuelle ou des autorités de contrôle.

Sous-section 3 : Interdictions

Article R4313-17

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de mettre à disposition ou de céder à quelque titre que ce soit un équipement de travail ou un équipement de protection individuelle pour lesquels les formalités préalables à la mise sur le marché n'ont pas été accomplies.

Lorsque ni le fabricant ni l'importateur n'ont satisfait aux obligations qui leur incombent conformément au présent chapitre, celles-ci, à l'exception des obligations prévues pour les machines par la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III et pour les équipements de protection individuelle par la sous-section 3 de la section 2 du chapitre III, sont accomplies par tout responsable d'une opération mentionnée au premier alinéa.

Article R4313-18

Il est interdit d'apposer sur une machine ou sur un équipement de protection individuelle, sur son emballage ou sur tout document le concernant tout marquage, signe ou inscription de nature à induire en erreur sur la signification, le graphisme, ou les deux à la fois, du marquage CE.

Un autre marquage peut être apposé sur les machines ainsi que sur les équipements de protection individuelle s'il ne porte pas préjudice à la visibilité, à la lisibilité ainsi qu'à la signification du marquage CE.

Section 2 : Les procédures d'évaluation de la conformité

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article R4313-19

L'issue de la procédure d'évaluation de la conformité d'une machine ou d'un équipement de protection individuelle, prévue à la présente section, peut être subordonnée :

1° Au résultat de vérifications même inopinées, réalisées par des organismes notifiés dans les locaux de fabrication ou de stockage de machines ou d'équipements de protection individuelle qui, s'ils se révélaient non conformes, seraient susceptibles d'exposer les personnes intéressées à un risque grave ;

2° Au résultat d'examen ou d'essais, même destructifs, lorsque l'état de la technique le requiert.

Sous-section 2 : Procédures d'évaluation de la conformité applicables aux machines ainsi qu'aux équipements de protection individuelle

Paragraphe 1 : Evaluation de la conformité avec contrôle interne de la fabrication dite aussi procédure " d'autocertification CE ”

Article R4313-20

La procédure de contrôle interne de la fabrication est la procédure par laquelle le fabricant s'assure qu'une machine ou un équipement de protection individuelle satisfait aux règles techniques pertinentes de l'annexe applicable et établit, sous sa responsabilité, une déclaration de conformité en ce sens.

Article R4313-21

Le fabricant prend les mesures nécessaires pour garantir, dans le processus de fabrication, que la machine ou l'équipement de protection individuelle est conforme à la machine ou à l'équipement de protection individuelle faisant l'objet du dossier technique ainsi qu'aux règles techniques pertinentes.

Article R4313-22

Le fabricant, l'importateur ou tout autre responsable de la mise sur le marché établit pour chaque type de machine ou d'équipement de protection individuelle le dossier technique prévu à l'article R. 4313-6.

Paragraphe 2 : Examen CE de type

Article R4313-23

La procédure dite " examen CE de type " est la procédure par laquelle un organisme notifié constate et atteste qu'un modèle de machine ou d'équipement de protection individuelle est conforme aux règles techniques le concernant.

Article R4313-24

La demande d'examen CE de type ne peut être introduite par le fabricant ou l'importateur qu'auprès d'un seul organisme notifié dans la Communauté européenne pour un modèle de machine ou d'équipement de protection individuelle.

Article R4313-25

La demande d'examen CE de type comporte :

1° Les nom et adresse du fabricant ou de l'importateur ;

2° Le lieu de fabrication de la machine ou de l'équipement de protection individuelle ;

3° Le dossier technique prévu par l'article R. 4313-6.

Article R4313-26

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'il s'agit d'une machine, la demande d'examen CE de type est accompagnée d'un exemplaire du modèle ou de l'indication du lieu où le modèle peut être examiné.

Lorsqu'il s'agit d'un équipement de protection individuelle, la demande est accompagnée du nombre d'exemplaires du modèle nécessaire à l'examen.

Article R4313-27

Lorsque l'organisme notifié a son siège en France, la correspondance relative à la demande d'examen CE de type et le dossier technique sont rédigés en français ou dans une langue officielle de la Communauté européenne acceptée par l'organisme notifié.

Article R4313-28

L'organisme notifié, saisi de la demande d'examen CE de type, procède à l'examen du dossier technique et à l'examen du modèle de machine ou d'équipement de protection individuelle.

Article R4313-29

Lorsqu'il s'agit d'une machine, l'organisme notifié procède aux examens et essais lui permettant de s'assurer que :

1° Le dossier technique comporte tous les éléments nécessaires ;

2° La machine a été fabriquée conformément aux indications contenues dans le dossier technique ;

3° La machine peut être utilisée en sécurité dans les conditions prévues d'utilisation ;

4° S'il s'agit d'un composant de sécurité mentionné au 3° de l'article R. 4311-4, que ce composant est apte à remplir les fonctions de sécurité prévues ;

5° Si le dossier technique fait référence à des normes mentionnées à l'article L. 4311-7, ces normes ont été correctement utilisées ;

6° La machine est conforme aux règles techniques qui lui sont applicables.

Article R4313-30

Lorsqu'il s'agit d'un équipement de protection individuelle, l'organisme notifié procède aux examens et essais lui permettant de s'assurer que :

1° Le dossier technique comporte tous les éléments nécessaires. Si ce dossier fait référence à des normes mentionnées à l'article L. 4311-7, l'organisme s'assure qu'il comporte toutes les indications exigées par ces normes. Si ce dossier ne fait pas référence à de telles normes ou ne s'y réfère qu'en application d'une partie des règles techniques applicables ou s'il n'existe pas de telles normes, l'organisme s'assure que, pour l'équipement soumis à examen, les spécifications techniques utilisées pour l'application des règles techniques ne se référant pas à ces normes sont conformes à ces règles techniques ;

2° Le modèle d'équipement de protection individuelle a été fabriqué conformément aux indications contenues dans le dossier technique et peut être utilisé en sécurité conformément à sa destination.L'organisme s'assure que l'équipement de protection individuelle est conforme aux

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

règles techniques qui lui sont applicables.A cet effet, il réalise les examens et essais appropriés pour s'assurer, selon le cas, de la conformité du modèle d'équipement de protection individuelle :

a) Soit aux normes auxquelles fait référence le dossier technique ;

b) Soit aux spécifications techniques utilisées si ces spécifications techniques ont été au préalable reconnues conformes aux règles techniques applicables à l'équipement de protection individuelle.

Article R4313-31

Lorsque l'organisme notifié décide que le modèle de machine ou d'équipement de protection individuelle examiné est conforme aux règles techniques le concernant, il établit une attestation d'examen CE de type.

L'attestation reproduit les conclusions de l'examen, indique les conditions dont elle est éventuellement assortie et comprend les descriptions et dessins nécessaires pour identifier le modèle faisant l'objet de l'attestation.

Article R4313-32

Lorsque l'organisme notifié décide que le modèle de machine ou d'équipement de protection individuelle n'est pas conforme aux règles techniques le concernant, il fait connaître au demandeur son refus de lui délivrer une attestation d'examen CE de type et en informe les autres organismes notifiés de la Communauté européenne.

Article R4313-33

L'organisme notifié informe le demandeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la date à laquelle le dossier technique est complet. Il lui fait connaître sa décision sur la demande d'examen CE de type, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de trois mois, à compter de cette date.

Article R4313-34

Lorsque l'organisme n'a pas fait connaître sa décision dans le délai prévu à l'article précédent, le demandeur peut, au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de ce délai, saisir le ministre chargé du travail d'une réclamation. Celui-ci peut, autoriser le demandeur à s'adresser à un autre organisme notifié.

Article R4313-35

Les décisions portant délivrance ou refus d'une attestation d'examen CE de type peuvent, lorsqu'elles sont prises par un organisme notifié situé sur le territoire français, faire l'objet d'une réclamation devant le ministre chargé du travail, au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision au demandeur.

Article R4313-36

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si la décision d'un organisme notifié n'apparaît pas justifiée, le ministre chargé du travail, saisi d'une réclamation, peut réformer cette décision après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, après que le réclamant, le demandeur de l'attestation d'examen CE de type s'il est différent du réclamant et l'organisme notifié en cause, ont été invités à présenter leurs observations. Il prend sa décision dans un délai de deux mois.

Le silence gardé pendant plus de deux mois sur une réclamation vaut décision de rejet.

Article R4313-37

Préalablement à l'exposition, la mise en vente, la vente, l'importation, la location, la mise à disposition ou la cession à quelque titre que ce soit d'un exemplaire neuf de machine ou d'équipement de protection individuelle ayant fait l'objet d'une attestation d'examen CE de type, le responsable de l'opération s'assure de la conformité de l'exemplaire en cause avec le modèle pour lequel a été délivrée l'attestation.

La déclaration CE de conformité prévue par l'article R. 4313-1 ne peut être établie et délivrée et le marquage CE de conformité prévu par l'article R. 4313-3 ne peut être apposé que si l'exemplaire concerné est conforme au modèle pour lequel l'attestation d'examen CE de type a été délivrée.

Article R4313-38

Toute modification d'une machine ou d'un équipement de protection individuelle, ayant fait l'objet d'une attestation d'examen CE de type, réalisée par le fabricant ou l'importateur, est portée à la connaissance de l'organisme ayant délivré l'attestation.

L'organisme prend connaissance de ces modifications et s'assure que celles-ci n'exigent pas un nouvel examen de conformité. Dans ce cas, il fait savoir au fabricant ou à l'importateur que l'attestation d'examen CE de type reste valable pour le modèle ainsi modifié.

Dans le cas contraire, l'organisme fait savoir au fabricant ou à l'importateur que l'attestation d'examen CE de type cesse d'être valable. Si le fabricant ou l'importateur entend maintenir ces modifications, il dépose une nouvelle demande d'examen CE de type dans les conditions et selon les modalités prévues par la présente sous-section.

Article R4313-39

L'attestation d'examen CE de type peut être retirée à tout moment par l'organisme notifié qui l'a délivrée s'il apparaît à l'expérience que les règles techniques applicables ne sont pas prises en compte.

La décision est prise après que le titulaire de l'attestation a été appelé à présenter ses observations. Cette décision est motivée par des non-conformités suffisamment importantes pour justifier la remise en cause de la décision initiale.

L'organisme notifié informe de sa décision le ministre chargé du travail et les autres organismes notifiés de la Communauté européenne.

La décision de retrait peut faire l'objet d'une réclamation dans les conditions prévues à l'article R. 4313-35.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4313-40

S'agissant des machines, le fabricant ou l'importateur demande à l'organisme notifié qui a délivré une attestation d'examen CE de type de réexaminer la validité de cette attestation, tous les cinq ans.

Article R4313-41

Si l'organisme notifié, après avoir procédé aux examens nécessaires, estime que l'attestation reste valable compte tenu de l'état de la technique, il la renouvelle pour une durée de cinq ans.

Article R4313-42

Les décisions de renouvellement ou de refus de renouvellement d'une attestation d'examen CE de type peuvent faire l'objet d'une réclamation dans les conditions fixées à l'article R. 4313-35.

Sous-section 3 : Le système d'assurance qualité complète

Article R4313-43

La procédure d'assurance qualité complète est celle par laquelle un organisme notifié évalue, approuve le système de qualité d'un fabricant de machines et en contrôle l'application.

A cette fin, l'organisme notifié s'assure que toutes les mesures ont été prises concernant la conception, la fabrication, l'inspection finale et le stockage.

Article R4313-44

Pour obtenir l'approbation de son système de qualité, le fabricant introduit, auprès d'un organisme, une demande d'évaluation qui comprend :

1° Le nom et l'adresse du fabricant ;

2° Les lieux de conception, de fabrication, d'inspection, d'essai et de stockage ;

3° Le dossier technique prévu à l'article R. 4313-6 pour un modèle de chaque machine citée à l'article R. 4313-78 ;

4° La documentation sur le système de qualité ;

5° Une déclaration écrite spécifiant qu'une même demande n'a pas été introduite auprès d'un autre organisme notifié.

Article R4313-45

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le système d'assurance qualité est mis en œuvre pour assurer la conformité des machines aux règles techniques les concernant.A cette fin tous les éléments, exigences et dispositions adoptés par le fabricant figurent dans une documentation tenue de manière systématique et rationnelle sous forme de mesures, procédures et instructions écrites. Cette documentation comprend, en particulier, une description adéquate :

1° Des objectifs de qualité, de l'organigramme et des responsabilités et des pouvoirs des cadres en matière de conception et de qualité des machines ;

2° Des solutions techniques adoptées pour se conformer aux règles techniques applicables ;

3° Des techniques mises en œuvre en termes d'inspection et de vérification ainsi que des actions mises en œuvre lors de la conception puis de la fabrication ;

4° Des inspections et essais effectués avant, pendant et après la fabrication avec indication de leur fréquence ;

5° Des dossiers de qualité : rapport d'inspection, résultats d'essais et d'étalonnage, rapport sur la qualification du personnel concerné ;

6° Des moyens prévus pour contrôler la réalisation de la conception et de la qualité voulues des machines ainsi que le fonctionnement effectif du système qualité.

Article R4313-46

Lorsqu'il évalue le système de qualité, l'organisme notifié considère que les éléments du système qualité qui sont conformes à la norme harmonisée pertinente satisfont aux prescriptions correspondantes de l'article R. 4313-45.

Article R4313-47

Pour l'évaluation du système de qualité d'un fabricant de machine, l'organisme notifié s'appuie sur une équipe d'auditeurs qui compte, au moins, un membre expérimenté dans l'évaluation de la technologie des machines. Cette équipe procède à l'examen du dossier technique prévu à l'article R. 4313-6. La procédure d'évaluation comporte une visite d'inspection dans les installations du fabricant.

Article R4313-48

Après avoir procédé à l'évaluation du système, l'organisme notifie sa décision d'approbation du système qualité ou de refus.

La décision de l'organisme notifié peut faire l'objet d'une réclamation dans les conditions prévues par l'article R. 4313-35.

Article R4313-49

Le fabricant informe l'organisme notifié de tout projet de modification de ce système approuvé.L'organisme notifié examine les modifications proposées et décide s'il continue de répondre aux dispositions de l'article R. 4313-45. La décision est notifiée et peut faire l'objet d'une réclamation dans les conditions prévues à l'article R. 4313-35.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4313-50

Le fabricant s'engage à remplir toutes les conditions nécessaires pour que le système de qualité approuvé demeure effectif.

Article R4313-51

L'organisme notifié contrôle, par surveillance, que le fabricant remplit correctement les obligations qui découlent du système d'assurance qualité approuvé.

Article R4313-52

Le fabricant autorise l'organisme notifié à accéder aux lieux de conception, de fabrication, d'inspection, d'essais et de stockage et fournit toutes les informations nécessaires, notamment :

1° La documentation sur le système de qualité ;

2° Les dossiers de qualité prévus, d'une part, dans la partie du système de qualité consacrée à la conception et, d'autre part, dans la partie consacrée à sa fabrication.

Article R4313-53

L'organisme notifié procède à des audits périodiques pour s'assurer que le fabricant maintient et applique le système de qualité approuvé. Il fournit un rapport d'audit au fabricant.

La fréquence des audits est telle qu'une réévaluation complète est menée tous les trois ans.

Article R4313-54

L'organisme notifié effectue, à l'improviste chez le fabricant, des visites dont la nécessité et la fréquence sont déterminées sur la base du système de contrôle géré par l'organisme. Au nombre des critères de choix de l'organisme figurent :

1° Les résultats des visites de surveillance antérieure ;

2° Le suivi qu'impose la mise en œuvre de mesures correctives ;

3° Les conditions spéciales liées à l'approbation du système ;

4° Les modifications significatives dans l'organisation du processus, des mesures ou des techniques de production.

Le cas échéant, l'organisme fait effectuer des essais. Les visites et les essais font l'objet d'un rapport remis au fabricant.

Article R4313-55

Le fabricant tient à disposition des autorités nationales, pendant dix ans à compter de la dernière date de fabrication, les éléments à transmettre avec toute demande d'évaluation du système qualité

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

énumérés à l'article R. 4313-44 ainsi que les décisions et rapports prévus aux articles R. 4313-48, R. 4313-49, R. 4313-53 et R. 4313-54.

Article R4313-56

Lorsque l'organisme estime que les conditions nécessaires à l'approbation du système de qualité ne sont plus remplies, il retire cette approbation. Ce retrait interdit la mise sur le marché de la machine.

Sous-section 4 : Procédures d'évaluation de la conformité applicables aux équipements de protection individuelle

Paragraphe 1 : Le système de garantie de qualité CE

Article R4313-57

Le " système de garantie de qualité CE " est la procédure par laquelle un organisme notifié atteste que le fabricant a pris toutes mesures nécessaires pour que le procédé de fabrication, y compris l'inspection finale et les essais des équipements de protection individuelle, assure l'homogénéité de sa production et la conformité de chaque exemplaire d'équipement de protection individuelle soumis à cette procédure avec le modèle ayant fait l'objet de l'attestation d'examen CE de type et avec les règles techniques qui lui sont applicables.

Article R4313-58

Pour chaque modèle d'équipement de protection individuelle fabriqué, un organisme notifié choisi par le fabricant prélève un échantillonnage adéquat de l'équipement de protection individuelle à des intervalles aléatoires, au moins une fois par an. Sous sa responsabilité, il l'examine et réalise sur cet échantillonnage les essais appropriés définis par les normes mentionnées au 6° de l'article L. 4311-7 ou nécessaires pour s'assurer de la conformité des échantillons d'équipement de protection individuelle avec les règles techniques qui leur sont applicables.L'organisme notifié, s'il n'est pas celui qui a délivré l'attestation d'examen CE de type, prend contact avec ce dernier en cas de difficulté pour apprécier la conformité des équipements de protection individuelle prélevés dans l'échantillonnage.L'organisme notifié adresse au fabricant un rapport d'expertise dans un délai de deux mois suivant celle-ci.

Article R4313-59

Lorsque le rapport prévu par l'article R. 4313-58 conclut à une absence d'homogénéité de la production ou à l'absence de conformité des échantillons d'équipement de protection individuelle examinés avec le modèle décrit dans l'attestation d'examen CE de type et les règles techniques applicables, l'organisme notifié prend les mesures qui s'imposent en fonction des défauts constatés et en informe le ministre chargé du travail. Le délai dans lequel le rapport d'expertise est adressé au fabricant est réduit au temps strictement nécessaire pour la rédaction et la transmission de ce

rapport.

Article R4313-60

Les mesures mentionnées à l'article R. 4313-59 peuvent être constituées par une augmentation de la périodicité des prélèvements d'échantillonnage, une demande de modification des procédés de fabrication y compris d'inspection finale, une demande de rappel ou de mise au rebut des lots défectueux. La charge financière résultant de la mise en œuvre de ces mesures est supportée par le fabricant. Si ces mesures n'apparaissent pas suffisantes ou ne sont pas respectées, la procédure de sauvegarde prévue au chapitre IV peut être mise en œuvre.

Article R4313-61

Les possibilités de réclamation prévues par l'article R. 4313-35 sont applicables aux décisions de l'organisme notifié prévues au présent paragraphe.

Paragraphe 2 : Le système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance

Article R4313-62

Le système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance est la procédure par laquelle un fabricant :

1° Fait approuver un système d'assurance qualité par un organisme notifié de son choix ;

2° Confie à cet organisme le soin de contrôler, par surveillance, qu'il remplit correctement les obligations résultant du système d'assurance qualité approuvé.

Article R4313-63

Pour être approuvé, le système d'assurance qualité CE de la production, proposé par le fabricant, garantit que chaque exemplaire d'équipement de protection individuelle, soumis à cette procédure, est conforme au modèle ayant fait l'objet de l'attestation d'examen CE de type et aux règles techniques qui lui sont applicables.

Article R4313-64

Pour bénéficier d'un système approuvé d'assurance qualité, le fabricant dépose une demande d'évaluation de son système auprès d'un organisme notifié de son choix. Cette demande comporte :

1° Toutes les informations relatives aux équipements de protection individuelle envisagés, y compris le dossier technique prévu à l'article R. 4313-6 relatif au modèle ayant fait l'objet d'une attestation d'examen CE de type ;

2° La documentation sur le système d'assurance qualité ;

3° L'engagement de remplir les obligations découlant du système d'assurance qualité et de maintenir l'efficacité de ce système.

Article R4313-65

La documentation sur le système d'assurance qualité comprend notamment une description :

1° Des objectifs de qualité, de l'organigramme et de la répartition des compétences chez le fabricant dans les domaines relatifs à la qualité des équipements de protection individuelle ;

2° Des examens, inspections et essais à réaliser par le fabricant ;

3° Des moyens destinés à vérifier le fonctionnement efficace du système d'assurance qualité.

Article R4313-66

L'organisme notifié, choisi par le fabricant pour évaluer le système d'assurance qualité, réalise les vérifications nécessaires pour déterminer si ce système est de nature à assurer la conformité de la production avec les règles techniques applicables.

Cette conformité est présumée lorsque le système d'assurance qualité du fabricant met en œuvre les normes harmonisées pertinentes.

Article R4313-67

L'organisme notifié, pour évaluer le système d'assurance qualité, procède à cette fin à toutes les évaluations objectives nécessaires des éléments de ce système. Il s'assure notamment que le système garantit la conformité de chaque exemplaire d'équipement de protection individuelle avec le modèle ayant fait l'objet d'une attestation d'examen CE de type.

L'organisme notifie sa décision au fabricant.

Article R4313-68

Le fabricant informe l'organisme qui a approuvé son système d'assurance qualité de tout projet de modification de ce système.

L'organisme examine les modifications proposées et décide si le système d'assurance qualité continue de répondre aux dispositions des articles R. 4313-64 à R. 4313-67.L'organisme notifie au fabricant sa décision quant au système d'assurance qualité modifié.

Article R4313-69

L'organisme notifié contrôle, par surveillance, que le fabricant remplit correctement les obligations qui découlent du système d'assurance qualité approuvé.

Article R4313-70

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le fabricant autorise l'organisme notifié à accéder aux lieux d'inspection, d'essais et de stockage des équipements de protection individuelle et fournit toute information nécessaire, notamment :

1° La documentation sur le système d'assurance qualité, y compris les manuels de qualité ;

2° La documentation technique.

Article R4313-71

L'organisme notifié procède périodiquement à des enquêtes et contrôles pour s'assurer que le fabricant maintient et applique le système d'assurance qualité approuvé. Il fournit un rapport d'expertise au fabricant.L'organisme peut procéder à des visites inopinées chez le fabricant. Il fournit un rapport de visite au fabricant et, le cas échéant, un rapport d'expertise. Les rapports de l'organisme notifié sont adressés au fabricant dans les conditions fixées par les articles R. 4313-58 et R. 4313-59.

Article R4313-72

Lorsque l'organisme notifié a conclu à une application défectueuse du système d'assurance qualité approuvé, il peut, selon la gravité des défauts constatés :

- soit demander les modifications nécessaires du système.

- soit décider le retrait de l'approbation.

Article R4313-73

En cas de retrait de l'approbation du système d'assurance qualité, la fabrication ne peut se poursuivre qu'après que le fabricant a mis en œuvre un système de garantie de qualité CE conforme aux dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section. La procédure de sauvegarde prévue au chapitre IV peut également être mise en œuvre.

Article R4313-74

Les possibilités de réclamation prévues par l'article R. 4313-35 sont applicables aux décisions de l'organisme notifié prévues par le présent paragraphe.

Section 3 : Les procédures d'évaluation de la conformité applicables à chaque catégorie de machines, équipements de travail ou d'équipements de protection individuelle

Paragraphe 1 : Machines et autres équipements de travail

Article R4313-75

A l'exception de celles figurant à l'article R. 4313-78, les machines sont soumises à la procédure d'évaluation de la conformité avec contrôle interne de la fabrication.

Les tracteurs agricoles ou forestiers et leurs entités techniques, systèmes ou composants sont soumis aux procédures de réception CE ou, à défaut, d'homologation nationale, définies par le décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005 relatif aux règles, prescriptions et procédures applicables aux tracteurs agricoles ou forestiers et à leurs dispositifs.

Les électrificateurs de clôture sont soumis à la procédure d'examen de type définie par le décret n° 96-216 du 14 mars 1996 relatif aux règles techniques et à la procédure de certification applicables aux électrificateurs de clôture.

Article R4313-76

Lorsque la machine est mentionnée à l'article R. 4313-78 et est fabriquée conformément aux normes harmonisées mentionnées à l'article L. 4311-7, et pour autant que ces normes couvrent l'ensemble des règles techniques pertinentes, le fabricant applique l'une des procédures suivantes :

1° La procédure d'évaluation de la conformité avec contrôle interne de la fabrication ;

2° La procédure d'examen CE de type ainsi que le contrôle interne de la fabrication ;

3° La procédure d'assurance qualité complète.

Article R4313-77

Lorsque la machine est mentionnée à l'article R. 4313-78 et n'est pas fabriquée conformément aux normes harmonisées mentionnées à l'article L. 4311-7 ou si les normes harmonisées ne couvrent pas l'ensemble des règles techniques pertinentes, le fabricant applique l'une des procédures suivantes :

1° La procédure d'examen CE de type ainsi que le contrôle interne de la fabrication ;

2° La procédure d'assurance qualité complète.

Article R4313-78

Les machines neuves ou considérées comme neuves soumises, soit aux procédures définies à l'article R. 4313-76, soit à celles prévues à l'article R. 4313-77, sont les suivantes :

1° Scies circulaires (monolames et multilames) pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires ou pour le travail de la viande et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires, des types suivants :

a) Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, ayant une table ou un support de pièce fixe avec avance manuelle de la pièce ou avec entraîneur amovible ;

b) Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, à table-chevalet ou chariot à mouvement alternatif, à déplacement manuel ;

c) Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, possédant par construction un dispositif d'avance intégré des pièces à scier, à chargement ou à déchargement manuel ;

d) Machines à scier, à une ou plusieurs lames mobiles en cours de coupe, à dispositif d'avance intégré, à chargement ou à déchargement manuel ;

2° Machines à dégauchir à avance manuelle pour le travail du bois ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Machines à raboter sur une face possédant par construction un dispositif d'avance intégré, à chargement ou à déchargement manuel pour le travail du bois ;

4° Scies à ruban à chargement ou à déchargement manuel pour le travail du bois et des matériaux ayant des carac-téristiques physiques similaires ou pour le travail de la viande et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires, des types suivants :

a) Machines à scier à lame en position fixe en cours de coupe, à table ou à support de pièce fixe ou à mouvement alternatif ;

b) Machines à scier à lame montée sur un chariot à mouvement alternatif ;

5° Machines combinées des types mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 7° du présent article pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires ;

6° Machines à tenonner à plusieurs broches à avance manuelle pour le travail du bois ;

7° Toupies à axe vertical à avance manuelle pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires ;

8° Scies à chaîne, portatives, pour le travail du bois ;

9° Presses, y compris les plieuses, pour le travail à froid des métaux, à chargement ou à déchargement manuel dont les éléments mobiles peuvent avoir une course supérieure à 6 mm et une vitesse supérieure à 30 mm / s ;

10° Machines de moulage des plastiques par injection ou compression à chargement ou à déchargement manuel ;

11° Machines de moulage de caoutchouc par injection ou compression à chargement ou à déchargement manuel ;

12° Machines pour les travaux souterrains des types suivants :

a) Locomotives et bennes de freinage ;

b) Soutènements marchants hydrauliques ;

13° Bennes de ramassage d'ordures ménagères à chargement manuel, comportant un mécanisme de compression ;

14° Dispositifs amovibles de transmission mécanique, y compris leurs protecteurs ;

15° Protecteurs des dispositifs amovibles de transmission mécanique ;

16° Ponts élévateurs pour véhicules ;

17° Appareils de levage de personnes ou de personnes et d'objets, présentant un danger de chute verticale supérieure à 3 mètres ;

18° Machines portatives de fixation à charge explosive et autres machines à chocs ;

19° Dispositifs de protection destinés à détecter la présence de personnes ;

20° Protecteurs mobiles motorisés avec dispositif de verrouillage destinés à être utilisés dans les machines mentionnées au 9°, 10° et 11° ;

21° Blocs logiques assurant des fonctions de sécurité ;

22° Structures de protection contre le retournement (ROPS) ;

23° Structures de protection contre les chutes d'objets (FOPS).

Article R4313-79

Un ensemble de machines constitué par l'assemblage d'une machine ou d'un tracteur avec un équipement interchangeable n'est pas tenu de satisfaire à la procédure de certification de conformité applicable à cet ensemble si les deux parties constitutives sont compatibles entre elles et si chacune

de ces parties a satisfait à la procédure d'évaluation de la conformité qui lui est applicable.

Paragraphe 2 : Equipements de protection individuelle

Article R4313-80

Sont soumis à la procédure de contrôle interne de la fabrication dite procédure d'autocertification CE définie par l'article R. 4313-20 les équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs qui ont pour but de protéger l'utilisateur contre :

1° Les agressions mécaniques dont les effets sont superficiels ;

2° Les produits d'entretien peu dangereux dont les effets sont facilement réversibles ;

3° Les risques encourus lors de la manipulation des pièces chaudes n'exposant pas à une température supérieure à 50° C, ni à des chocs dangereux ;

4° Les conditions atmosphériques qui ne sont ni exceptionnelles ni extrêmes ;

5° Les petits chocs et vibrations n'affectant pas des parties vitales du corps et qui ne peuvent pas provoquer de lésions irréversibles.

Article R4313-81

Les équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs, autres que ceux mentionnés à l'article R. 4313-80, sont soumis à la procédure d'examen CE de type définie par les articles R. 4313-23 à R. 4313-42.

Article R4313-82

Outre la procédure d'examen CE de type, les équipements de protection individuelle suivants, neufs ou considérés comme neufs, sont soumis, au choix du fabricant, soit à la procédure de système de garantie de qualité CE définie par les articles R. 4313-57 à R. 4313-61, soit à la procédure de système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance définie par les articles R. 4313-62 à R. 4313-74 :

1° Appareils de protection respiratoire filtrants qui protègent contre les aérosols solides ou liquides ou les gaz dangereux ou radiotoxiques ;

2° Appareils de protection respiratoire qui isolent totalement de l'atmosphère d'intervention et appareils de plongée ;

3° Equipements de protection individuelle offrant une protection limitée dans le temps contre les agressions chimiques ou contre les rayonnements ionisants ;

4° Equipements d'intervention dans les ambiances chaudes dont les effets sont comparables à ceux d'une température d'air égale ou supérieure à 100° C, avec ou sans rayonnement infrarouge, flammes ou grosses projections de matières en fusion ;

5° Equipements d'intervention dans des ambiances froides dont les effets sont comparables à ceux d'une température d'air inférieure ou égale à-50° C ;

6° Equipements de protection individuelle destinés à protéger contre les chutes de hauteur ;

7° Equipements de protection individuelle destinés à protéger des risques électriques pour les

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

travaux sous tension dangereuse ou équipements utilisés comme isolants contre une haute tension.

Section 4 : Organismes notifiés

Article R4313-83

Les organismes notifiés sont les organismes chargés de mettre en œuvre les procédures d'évaluation de la conformité ou de réaliser des opérations de contrôle de conformité définies par le présent chapitre. Ils sont habilités par arrêté du ministre chargé du travail et notifiés à la Commission européenne ainsi qu'aux autres Etats membres.

Article R4313-84

Pour les équipements de travail ou les moyens de protection destinés à un usage spécifiquement agricole ou forestier, les attributions du ministre chargé du travail sont exercées par le ministre chargé de l'agriculture.

Article R4313-85

L'habilitation est accordée à un organisme en fonction de son indépendance, de ses compétences, de son intégrité ainsi que de la disposition des moyens pour remplir sa mission et faire face aux responsabilités qui en découlent.

Un arrêté ministériel précise les conditions nécessaires pour qu'un organisme remplisse ces critères et, notamment, le rôle imparti à l'accréditation.

Article R4313-86

Afin de permettre au ministre chargé du travail d'apprécier les garanties présentées par les organismes habilités, ceux-ci s'engagent à permettre aux personnes désignées par le ministre d'accéder à leurs locaux et de procéder à toutes les investigations permettant de vérifier qu'ils continuent de satisfaire aux conditions mentionnées à la présente section.

Article R4313-87

Le silence gardé par le ministre chargé du travail pendant plus de quatre mois sur une demande d'habilitation vaut décision de rejet.

Article R4313-88

En cas de manquement aux obligations définies à la présente section, l'habilitation est retirée par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail et après que le responsable de l'organisme a été invité à présenter ses observations.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cet arrêté précise les conditions dans lesquelles les dossiers détenus par l'organisme sont mis à la disposition du ministre chargé du travail.

Article R4313-89

Les décisions des organismes habilités peuvent faire l'objet d'une réclamation dans les conditions prévues à l'article R. 4313-35.

Section 5 : Communication à l'autorité administrative et mesures de contrôle

Article R4313-90

La déclaration CE de conformité prévue à l'article R. 4313-1 est présentée par le fabricant, l'importateur ou tout autre responsable de la mise sur le marché sur leur demande aux agents de l'inspection du travail ainsi qu'aux agents mentionnés à l'article L. 4311-6.

Le certificat de conformité prévu par l'article R. 4313-14 est présenté dans les mêmes conditions par le responsable de l'opération mentionnée à ce même article.

Article R4313-91

Les ministres chargés du travail, de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation peuvent, chacun en ce qui le concerne, au moment de la mise sur le marché d'une machine ou d'un équipement de protection individuelle, demander au fabricant, à l'importateur, à tout autre responsable de la mise sur le marché, communication du dossier technique prévu par l'article R. 4313-6.

Dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, les ministres cités à cet alinéa peuvent, s'agissant d'une quasi-machine, demander communication de la documentation technique ou de la notice d'assemblage prévues à l'article R. 4313-7.

Le délai fixé pour répondre à cette demande tient compte du temps nécessaire pour rendre ce dossier ou cette documentation disponible.

Article R4313-92

La demande de communication de dossier ou de documentation technique prévus à l'article L. 4313-1 est motivée.

L'absence de communication de ce dossier ou de cette documentation dans le délai prescrit constitue un indice de non-conformité de l'équipement de travail ou de l'équipement de protection individuelle aux règles techniques qui lui sont applicables, susceptible d'entraîner la mise en œuvre de la procédure de sauvegarde prévue à l'article L. 4314-1.

Article R4313-93

La période au cours de laquelle une demande de communication de dossier ou de documentation technique peut être présentée se poursuit pendant dix ans après la dernière date de fabrication.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4313-94

Les ministres mentionnés à l'article R. 4313-91 peuvent, dans les conditions définies à ce même article, demander au fabricant communication des rapports de l'organisme notifié prévus par les articles R. 4313-58 et R. 4313-71.

Article R4313-95

Les décisions prises en application du présent chapitre sont motivées et mentionnent les voies et délais de recours.

Chapitre IV : Procédure de sauvegarde

Section 1 : Procédure de sauvegarde d'initiative nationale

Article R4314-1

La procédure de sauvegarde prévue à l'article L. 4314-1 s'applique lorsqu'il apparaît qu'un modèle d'équipement de travail ou d'équipement de protection individuelle ou que des exemplaires mis sur le marché compromettent la santé et la sécurité des personnes en ne répondant pas aux obligations de sécurité définies à l'article L. 4311-1 et à tout ou partie des règles techniques prévues par le chapitre II. Dans ce cas, l'exposition, la mise en vente, la vente, la location, l'importation, la cession ou la mise à disposition à quelque titre que ce soit, la mise en service et l'utilisation de cet équipement de travail ou équipement de protection individuelle peuvent être soit interdites ou restreintes, soit subordonnées à des vérifications, épreuves, modifications des modes d'emploi et règles d'entretien des équipements de travail et équipements de protection individuelle concernés.

Article R4314-2

La procédure de sauvegarde est mise en œuvre, après que le fabricant ou l'importateur a été invité à présenter ses observations, par arrêté du ministre chargé du travail, qui en informe le Conseil d'orientation sur les conditions de travail ainsi que les ministres chargés de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation.

Article R4314-3

Lorsque les opérations mentionnées à l'article R. 4314-1 sont subordonnées à des vérifications, épreuves, modifications des modes d'emploi et règles d'entretien des équipements de travail et moyens de protection, le fabricant et toute personne responsable d'une de ces opérations prennent toutes dispositions pour en informer les utilisateurs.

Article R4314-4

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux tracteurs agricoles ou forestiers, à leurs entités techniques, à leurs systèmes ou composants pour lesquels la procédure de sauvegarde est réglementée selon des modalités particulières.

Section 2 : Procédure de sauvegarde consécutive à un avis de la Commission européenne

Article R4314-5

La procédure de sauvegarde est également mise en œuvre lorsque le ministre chargé du travail est avisé par la Commission européenne :

1° Qu'une mesure d'interdiction ou de restriction prise par un autre Etat membre est considérée comme justifiée ;

2° Que, s'agissant des machines, du fait des lacunes d'une norme à laquelle le fabricant se réfère, toutes les machines potentiellement dangereuses doivent être retirées du marché ou voir leur mise sur le marché soumise à des conditions spéciales.

Dans ces cas, un avis au Journal officiel de la République française précise les équipements concernés et les motifs pour lesquels est prise une mesure d'interdiction ou de restriction.

Section 3 : Recours

Article R4314-6

Les décisions prises en application du présent chapitre sont motivées et mentionnent les voies et délais de recours.

Annexes

Article Annexe I à l'article R4312-1

Règles techniques en matière de santé et de sécurité applicables aux machines neuves ou considérées comme neuves mentionnées à l'article R. 4312-1 du code du travail

Principes généraux.

1° Le fabricant d'une machine veille à ce qu'une évaluation des risques soit effectuée afin de déterminer les règles techniques qui s'appliquent à la machine. La machine est ensuite conçue et construite en prenant en compte les résultats de l'évaluation des risques.

Par le processus itératif d'évaluation et de réduction des risques visé ci-dessus, le fabricant :

-détermine les limites de la machine, comprenant son usage normal et tout mauvais usage

raisonnablement prévisible ;

-recense les dangers pouvant découler de la machine et les situations dangereuses associées ;

-estime les risques, compte tenu de la gravité d'une éventuelle blessure ou atteinte à la santé et de leur probabilité ;

-évalue les risques, en vue de déterminer si une réduction des risques est nécessaire, conformément à l'objectif de la présente directive ;

-élimine les dangers ou réduit les risques associés à ces dangers en appliquant des mesures de protection, selon l'ordre de priorité établi au paragraphe 1.1.2 b.

2° Les obligations qui résultent des règles techniques ne s'appliquent que lorsque le danger correspondant existe pour la machine considérée, lorsqu'elle est utilisée dans les conditions prévues par le fabricant mais aussi dans des situations anormales prévisibles. En tout état de cause, les principes d'intégration de la sécurité visés au paragraphe 1.1.2 et les obligations concernant le marquage des machines et la notice d'instructions visées aux paragraphes 1.7.3 et 1.7.4 s'appliquent.

3° Les règles techniques énoncées dans la présente annexe sont obligatoires. Toutefois, compte tenu de l'état de la technique, les objectifs qu'elles fixent peuvent ne pas être atteints. Dans ce cas, la machine est, dans la mesure du possible, conçue et construite pour tendre vers ces objectifs.

4° La présente annexe comprend plusieurs parties. La première a une portée générale et est applicable à tous les types de machines. D'autres parties visent certains types de dangers plus particuliers. Il est néanmoins impératif d'examiner l'intégralité de la présente annexe afin d'être sûr de satisfaire à toutes les règles techniques pertinentes. Lors de la conception d'une machine, les règles techniques de la partie générale et les règles techniques d'une ou de plusieurs des autres parties de l'annexe sont prises en compte selon les résultats de l'évaluation des risques effectuée conformément au 1° des présents principes généraux.

5° Les règles techniques de santé et de sécurité sont des dispositions obligatoires relatives à la conception et à la construction des produits couverts par la présente annexe afin d'assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des personnes, le cas échéant des animaux domestiques et des biens et, s'il y a lieu, de l'environnement.

Les règles techniques de santé et de sécurité relatives à la protection de l'environnement s'appliquent uniquement aux machines mentionnées au point 2.4 de cette annexe (1).

6° Les équipements visés par les dispositions de l'annexe I, issue de la transposition de la directive 98/37/ CE modifiée, conçus et construits conformément aux dispositions de cette annexe, maintenus en conformité avec ces dispositions et mis sur le marché avant le 29 décembre 2009, sont considérés comme conformes aux dispositions de la présente annexe.

1. Règles techniques applicables à tout type de machines.

1.1. Généralités.

1.1.1. Définitions.

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

a) Danger : une source éventuelle de blessure ou d'atteinte à la santé ;

b) Zone dangereuse : toute zone à l'intérieur ou autour d'une machine dans laquelle une personne est

soumise à un risque pour sa sécurité ou pour sa santé ;

c) Personne exposée : toute personne se trouvant entièrement ou partiellement dans une zone dangereuse ;

d) Opérateur : la ou les personnes chargées d'installer, de faire fonctionner, de régler, d'entretenir, de nettoyer, de dépanner ou de déplacer une machine ;

e) Risque : combinaison de la probabilité et de la gravité d'une lésion ou d'une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse ;

f) Protecteur : élément de machine utilisé spécifiquement pour assurer une protection au moyen d'une barrière matérielle ;

g) Dispositif de protection : dispositif, autre qu'un protecteur, qui réduit le risque, seul ou associé à un protecteur ;

h) Usage normal : utilisation d'une machine selon les informations fournies dans la notice d'instructions ;

i) Mauvais usage raisonnablement prévisible : usage de la machine d'une manière non prévue dans la notice d'instructions, mais qui est susceptible de résulter d'un comportement humain aisément prévisible.

1.1.2. Principes d'intégration de la sécurité.

a) La machine est conçue et construite pour être apte à assurer sa fonction et pour qu'on puisse la faire fonctionner, la régler et l'entretenir sans exposer quiconque à un risque lorsque ces opérations sont accomplies, dans les conditions prévues par le fabricant, mais en tenant également compte de tout mauvais usage raisonnablement prévisible.

Les mesures prises visent à supprimer tout risque durant la durée d'existence prévisible de la machine, y compris les phases de transport, de montage, de démontage, de mise hors service et de mise au rebut.

b) En choisissant les solutions les plus adéquates, sont appliqués, par le fabricant, les principes suivants, dans l'ordre indiqué :

-éliminer ou réduire les risques dans toute la mesure du possible par intégration de la sécurité à la conception et à la construction de la machine ;

-prendre les mesures de protection nécessaires vis-à-vis des risques ne pouvant être éliminés ;

-informer les utilisateurs des risques résiduels dus à l'efficacité incomplète des mesures de protection adoptées, indiquer si une formation particulière est requise et signaler s'il est nécessaire de prévoir un équipement de protection individuelle.

c) Lors de la conception et de la construction de la machine et lors de la rédaction de la notice d'instructions, le fabricant envisage non seulement l'usage normal de la machine mais également tout mauvais usage raisonnablement prévisible.

La machine est conçue et construite de manière à éviter qu'elle puisse être utilisée de façon anormale, si un tel mode d'utilisation engendre un risque. Le cas échéant, la notice d'instructions attire l'attention de l'utilisateur sur les contre-indications d'emploi de la machine qui, d'après l'expérience, pourraient se présenter.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d) La machine est conçue et construite pour tenir compte des contraintes imposées à l'opérateur par l'utilisation nécessaire ou prévisible d'un équipement de protection individuelle.

e) La machine est livrée avec tous les équipements spéciaux et les accessoires, essentiels pour qu'elle puisse être réglée, entretenue et utilisée en toute sécurité.

1.1.3. Matériaux et produits.

Les matériaux utilisés pour la construction de la machine ou les produits employés ou créés lors de son utilisation ne doivent pas mettre en danger la santé et la sécurité des personnes. En particulier, lors de l'emploi de fluides, la machine est conçue et construite pour éviter les risques dus au remplissage, à l'utilisation, à la récupération et à l'évacuation.

1.1.4. Eclairage.

La machine est fournie avec un éclairage incorporé, adapté aux opérations, là où, malgré un éclairage ambiant ayant une intensité normale, l'absence d'un tel dispositif pourrait créer un risque.

La machine est conçue et construite de façon qu'il n'y ait ni zone d'ombre gênante, ni éblouissement irritant, ni effet stroboscopique dangereux, sur les éléments mobiles, dû à l'éclairage.

Les parties intérieures qui doivent être inspectées et réglées fréquemment, ainsi que les zones d'entretien, sont munies de dispositifs d'éclairage appropriés.

1.1.5. Conception de la machine en vue de sa manutention.

La machine ou chacun de ses éléments est conçu et construit de manière à :

-pouvoir être manutentionné et transporté en toute sécurité ;

-être emballé ou pour pouvoir être entreposé en toute sécurité et sans détériorations.

La machine et ses éléments sont conçus et construits de manière telle que, lors de leur transport, il ne puisse se produire de déplacements inopinés ni de dangers dus à l'instabilité, lorsque cette machine ou ses éléments sont manutentionnés selon la notice d'instructions.

Lorsque la masse, les dimensions ou la forme de la machine ou de ses éléments n'en permettent pas le déplacement à la main, la machine ou chacun de ses éléments est :

-soit muni d'accessoires permettant la préhension par un moyen de levage ;

-soit conçu de manière à pouvoir être muni de tels accessoires ;

-soit d'une forme telle que les moyens de levage normaux peuvent s'adapter facilement.

Lorsque la machine ou l'un de ses éléments est conçu et construit pour être déplacé manuellement, il est :

-soit facilement déplaçable ;

-soit doté des moyens de préhension permettant de le déplacer en toute sécurité.

Des dispositions particulières sont prévues pour la manutention des outils ou des parties de machines qui, même légers, peuvent être dangereux.

1.1.6. Ergonomie.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les conditions prévues d'utilisation, la gêne, la fatigue et les contraintes physiques et psychiques de l'opérateur sont réduites au minimum de manière à prendre en considération les principes ergonomiques consistant à :

-tenir compte de la variabilité des opérateurs en ce qui concerne leurs données morphologiques, leur force et leur résistance ;

-offrir assez d'espace pour les mouvements des différentes parties du corps de l'opérateur ;

-éviter un rythme de travail déterminé par la machine ;

-éviter une surveillance qui nécessite une concentration prolongée ;

-adapter l'interface homme-machine aux caractéristiques prévisibles des opérateurs.

1.1.7. Poste de travail.

Le poste de travail est conçu et construit de manière à éviter tout risque dû aux gaz d'échappement ou au manque d'oxygène.

Si la machine est destinée à être utilisée dans un environnement dangereux, présentant des risques pour la santé et la sécurité de l'opérateur ou si la machine, elle-même, est à l'origine d'un environnement dangereux, des moyens suffisants sont prévus pour assurer à l'opérateur de bonnes conditions de travail et une protection contre tout danger prévisible.

Le cas échéant, le poste de travail est muni d'une cabine adéquate conçue, construite ou équipée pour répondre aux conditions susmentionnées. La sortie permet une évacuation rapide. En outre, il convient de prévoir, le cas échéant, une issue de secours dans une direction différente de la sortie normale.

1.1.8. Siège.

Le cas échéant et lorsque les conditions de travail le permettent, les postes de travail faisant partie intégrante de la machine sont conçus pour l'installation de sièges.

S'il est prévu que l'opérateur soit en position assise au cours de son travail et si le poste de travail fait partie intégrante de la machine, le siège est fourni avec la machine.

Le siège assure à l'opérateur une position stable. En outre, le siège et la distance le séparant des organes de service peuvent être adaptés à l'opérateur.

Si la machine est sujette à des vibrations, le siège est conçu et construit de manière à réduire au niveau le plus bas raisonnablement possible les vibrations transmises à l'opérateur. L'ancrage du siège est prévu pour résister à toutes les contraintes qu'il peut subir. S'il n'y a pas de plancher sous les pieds de l'opérateur, celui-ci dispose de repose-pieds antidérapants.

1.2. Systèmes de commande.

1.2.1. Sécurité et fiabilité des systèmes de commande.

Les systèmes de commande sont conçus et construits de manière à éviter toute situation dangereuse. Ils sont avant tout conçus et construits de manière :

-à résister aux contraintes de service et aux influences extérieures normales ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

-à ce qu'une défaillance du matériel ou du logiciel du système de commande n'entraîne pas de situation dangereuse ;

-à ce que des erreurs affectant la logique du système de commande n'entraînent pas de situation dangereuse ;

-à ce qu'une erreur humaine raisonnablement prévisible au cours du fonctionnement n'entraîne pas de situation dangereuse.

En particulier, il convient d'être attentif à ce que :

-la machine ne puisse se mettre en marche inopinément ;

-les paramètres de la machine ne puissent changer sans qu'un ordre ait été donné à cet effet, lorsque ce changement peut entraîner des situations dangereuses ;

-la machine ne soit empêchée de s'arrêter si l'ordre d'arrêt a déjà été donné ;

-aucun élément mobile de la machine ni aucune pièce maintenue par la machine ne puisse tomber ou être éjecté ;

-l'arrêt automatique ou manuel des éléments mobiles, quels qu'ils soient, ne soit empêché ;

-les dispositifs de protection restent pleinement opérationnels ou donnent un ordre d'arrêt ;

-les parties du système de commande liées à la sécurité s'appliquent de manière cohérente à la totalité d'un ensemble de machines ou de quasi-machines.

En cas de commande sans câble, un arrêt automatique se produit lorsque les bons signaux de commande ne sont pas reçus, notamment en cas d'interruption de la communication.

1.2.2. Organes de service.

Les organes de service sont :

-clairement visibles et identifiables grâce à des pictogrammes, le cas échéant ;

-placés de façon à pouvoir être actionnés en toute sécurité, sans hésitation ni perte de temps et sans équivoque ;

-conçus de façon que le mouvement des organes de service soit cohérent avec l'effet commandé ;

-disposés hors des zones dangereuses sauf, si nécessaire, pour certains organes de service, tels qu'un arrêt d'urgence et une console d'apprentissage pour les robots ;

-situés de façon que le fait de les actionner ne puisse engendrer de risques supplémentaires ;

-conçus ou protégés de façon que l'effet voulu, s'il peut entraîner un danger, ne puisse être obtenu que par une action volontaire ;

-fabriqués de façon à résister aux forces prévisibles. Une attention particulière est apportée aux dispositifs d'arrêt d'urgence qui risquent d'être soumis à des forces importantes.

Lorsqu'un organe de service est conçu et construit pour permettre plusieurs actions différentes, c'est-à-dire que son action n'est pas univoque, l'action commandée est affichée en clair et, si nécessaire, fait l'objet d'une confirmation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les organes de service ont une configuration telle que leur disposition, leur course et leur résistance sont compatibles avec l'action commandée, compte tenu des principes de l'ergonomie.

La machine est munie des dispositifs de signalisation nécessaires pour la faire fonctionner en toute sécurité. La machine est conçue et construite de manière que, depuis le poste de commande, l'opérateur puisse lire les indications de ces dispositifs.

La machine est conçue et construite de manière que, depuis chaque poste de commande, l'opérateur puisse s'assurer qu'il n'y a personne dans les zones dangereuses ou alors le système de commande est conçu et construit de manière que la mise en marche soit impossible tant qu'une personne se trouve dans la zone dangereuse.

Si cela n'est pas possible, le système de commande est conçu et construit de manière que toute mise en marche de la machine soit précédée d'un signal d'avertissement sonore ou visuel. Les personnes exposées doivent avoir le temps de quitter la zone dangereuse ou d'empêcher le démarrage de la machine.

Si nécessaire, des moyens sont prévus pour que la machine ne puisse être commandée qu'à partir de postes de commande situés dans une ou plusieurs zones ou emplacements prédéterminés.

Quand il y a plusieurs postes de commande, le système de commande est conçu de façon que l'utilisation de l'un d'eux empêche l'utilisation des autres, sauf en ce qui concerne les dispositifs d'arrêt et d'arrêt d'urgence.

Quand une machine dispose de plusieurs postes de travail, chaque poste est pourvu de tous les organes de service requis sans que les opérateurs se gênent ou se mettent l'un l'autre dans une situation dangereuse.

1.2.3. Mise en marche.

La mise en marche d'une machine ne peut s'effectuer que par une action volontaire sur un organe de service prévu à cet effet.

Il en est de même :

-pour la remise en marche après un arrêt, quelle qu'en soit la cause ;

-pour la commande d'une modification importante des conditions de fonctionnement.

Toutefois, la remise en marche ou la modification des conditions de fonctionnement peut être effectuée par une action volontaire sur un organe autre que l'organe de service prévu à cet effet, à condition que cela n'entraîne pas de situation dangereuse.

Dans le cas d'une machine fonctionnant en mode automatique, la mise en marche, la remise en marche après un arrêt ou la modification des conditions de fonctionnement peuvent se produire sans intervention, à condition que cela n'entraîne pas de situation dangereuse.

Si une machine comprend plusieurs organes de service de mise en marche et que, de ce fait, les opérateurs peuvent se mettre mutuellement en danger, des dispositifs complémentaires sont prévus pour exclure ce risque. Si la sécurité exige que la mise en marche ou l'arrêt se fasse selon une séquence déterminée, des dispositifs sont prévus pour assurer que ces opérations vont se faire dans l'ordre exact.

1.2.4. Arrêt.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1.2.4.1. Arrêt normal.

La machine est munie d'un organe de service permettant son arrêt complet en toute sécurité.

Chaque poste de travail est muni d'un organe de service permettant d'arrêter tout ou partie des fonctions de la machine, en fonction des dangers existants, de manière à sécuriser la machine.

L'ordre d'arrêt de la machine est prioritaire sur les ordres de mise en marche.

La machine est conçue et construite de manière que son arrêt ou celui de ses fonctions dangereuses ayant été obtenu, l'alimentation en énergie des actionneurs concernés est interrompue.

1.2.4.2. Arrêt pour des raisons de service.

Lorsque, pour des raisons de service, il convient de recourir à une commande d'arrêt qui n'interrompt pas l'alimentation en énergie des actionneurs, la fonction arrêt est surveillée et maintenue.

1.2.4.3. Arrêt d'urgence.

La machine est munie d'un ou de plusieurs dispositifs d'arrêt d'urgence permettant d'éviter des situations dangereuses qui sont en train de se produire ou qui sont imminentes.

Sont exclues de cette obligation :

-les machines pour lesquelles un dispositif d'arrêt d'urgence ne réduirait pas le risque, soit parce qu'il ne diminuerait pas le temps nécessaire pour obtenir l'arrêt, soit parce qu'il ne permettrait pas de prendre les mesures particulières requises pour faire face au risque ;

-les machines portatives tenues ou guidées à la main.

Le dispositif est tel qu'il :

-comprend des organes de service clairement identifiables, bien visibles et rapidement accessibles ;

-provoque l'arrêt du processus dangereux aussi rapidement que possible, sans créer de risque supplémentaire ;

-au besoin, déclenche ou permet de déclencher certains mouvements de protection.

Lorsqu'on cesse d'actionner le dispositif d'arrêt d'urgence après avoir donné un ordre d'arrêt, cet ordre est maintenu par un blocage du dispositif d'arrêt d'urgence jusqu'à ce que celui-ci soit volontairement débloqué ; il n'est pas possible d'enclencher le dispositif sans actionner une commande d'arrêt ; la désactivation du dispositif n'étant obtenue que par une action appropriée et n'ayant pas pour effet de remettre la machine en marche mais autorisant seulement un redémarrage.

La fonction d'arrêt d'urgence est disponible et opérationnelle à tout moment, quel que soit le mode opératoire.

Les dispositifs d'arrêt d'urgence viennent à l'appui d'autres mesures de protection ; ils ne les remplacent pas.

1.2.4.4. Ensembles de machines.

Dans le cas de machines ou d'éléments de machines conçus pour travailler ensemble, ceux-ci sont conçus et construits de telle manière que les commandes d'arrêt, y compris les dispositifs d'arrêt

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'urgence, puissent arrêter non seulement la machine, mais aussi tous les équipements associés si leur maintien en fonctionnement peut constituer un danger.

1.2.5. Sélection des modes de commande ou de fonctionnement.

Le mode de commande ou de fonctionnement sélectionné a la priorité sur tous les autres modes de commande ou de fonctionnement, à l'exception de l'arrêt d'urgence.

Si la machine a été conçue et construite pour permettre son utilisation selon plusieurs modes de commande ou de fonctionnement exigeant des mesures de protection ou des procédures de travail différentes, elle est munie d'un sélecteur de mode verrouillable dans chaque position. Chaque position du sélecteur est clairement identifiable et correspond à un seul mode de commande ou de fonctionnement.

Le sélecteur peut être remplacé par d'autres moyens de sélection permettant de limiter l'utilisation de certaines fonctions de la machine à certaines catégories d'opérateurs.

Si, pour certaines opérations, la machine est conçue et construite pour pouvoir fonctionner alors qu'un protecteur a été déplacé ou retiré ou qu'un dispositif de protection a été neutralisé, le sélecteur de mode de commande ou de fonctionnement est prévu pour simultanément :

-désactiver tous les autres modes de commande ou de fonctionnement ;

-n'autoriser la mise en œuvre des fonctions dangereuses que par des organes de service nécessitant une action maintenue ;

-n'autoriser la mise en œuvre des fonctions dangereuses que dans des conditions de risque réduit tout en évitant tout danger découlant d'un enchaînement de séquences ;

-empêcher toute mise en œuvre des fonctions dangereuses par une action volontaire ou involontaire sur les capteurs de la machine.

Si ces quatre conditions ne peuvent être remplies simultanément, le sélecteur de mode de commande ou de fonctionnement est prévu pour activer d'autres mesures de protection conçues et construites de manière à garantir une zone d'intervention sûre.

En outre, la machine est conçue et construite de manière que, à partir du poste de réglage, l'opérateur puisse avoir la maîtrise du fonctionnement des éléments sur lesquels il agit.

1.2.6. Défaillance de l'alimentation en énergie.

La machine est conçue et construite de manière que l'interruption, le rétablissement après une interruption ou la variation, quel qu'en soit le sens, de l'alimentation en énergie de la machine n'entraîne pas de situations dangereuses.

En particulier, il convient d'être attentif à ce que :

-la machine ne puisse se mettre en marche inopinément ;

-les paramètres de la machine ne puissent changer sans qu'un ordre ait été donné à cet effet, lorsque ce changement peut entraîner des situations dangereuses ;

-la machine ne soit empêchée de s'arrêter si l'ordre d'arrêt a déjà été donné ;

-aucun élément mobile de la machine ni aucune pièce maintenue par la machine ne puisse tomber ou être éjecté ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

-l'arrêt automatique ou manuel des éléments mobiles, quels qu'ils soient, ne puisse être empêché ;

-les dispositifs de protection restent pleinement opérationnels ou donnent un ordre d'arrêt.

1.3. Mesures de protection contre les risques mécaniques.

1.3.1. Risque de perte de stabilité.

La machine ainsi que ses éléments et ses équipements sont conçus et construits de manière à être suffisamment stables pour éviter le renversement, la chute ou les mouvements incontrôlés durant le transport, le montage, le démontage et toute autre action impliquant la machine.

Si la forme même de la machine ou son installation prévue ne permet pas d'assurer une stabilité suffisante, des moyens de fixation appropriés sont prévus et indiqués dans la notice d'instructions.

1.3.2. Risque de rupture en service.

1° Les différentes parties de la machine ainsi que les liaisons entre elles sont conçues et construites pour résister aux contraintes auxquelles elles sont soumises pendant l'utilisation.

Les matériaux utilisés présentent une résistance suffisante, adaptée aux caractéristiques de l'environnement de travail prévu par le fabricant, notamment en ce qui concerne les phénomènes de fatigue, de vieillissement, de corrosion et d'abrasion.

La notice d'instructions indique les types et fréquences des inspections et entretiens nécessaires pour des raisons de sécurité. Elle indique, le cas échéant, les pièces sujettes à usure ainsi que les critères de remplacement.

Si, malgré les précautions prises, un risque de rupture ou d'éclatement subsiste, les parties concernées sont montées, disposées ou protégées de manière que leurs fragments soient retenus, évitant ainsi des situations dangereuses.

Les conduites rigides ou souples véhiculant des fluides, en particulier sous haute pression, sont conçues et construites pour supporter les sollicitations internes et externes prévues ; elles sont solidement attachées ou protégées pour que, en cas de rupture, elles ne puissent occasionner de risques.

2° En cas d'acheminement automatique de la matière à usiner vers l'outil, pour éviter des risques pour les personnes, il convient que soient remplies les conditions suivantes :

-lors du contact outil/ pièce, l'outil doit avoir atteint sa condition normale de travail ;

-lors de la mise en marche ou de l'arrêt de l'outil (volontaire ou involontaire), le mouvement d'acheminement et le mouvement de l'outil doivent être coordonnés.

1.3.3. Risques dus aux chutes, aux éjections d'objets.

Des précautions sont prises pour éviter les risques dus aux chutes ou aux éjections d'objets.

1.3.4. Risques dus aux surfaces, aux arêtes ou aux angles.

Les éléments accessibles de la machine comportent, dans la mesure où leur fonction le permet, ni arêtes vives, ni angles vifs, ni surfaces rugueuses susceptibles de provoquer des blessures.

1.3.5. Risques dus aux machines combinées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Une machine combinée, c'est-à-dire une machine prévue pour effectuer plusieurs opérations différentes avec reprise manuelle de la pièce entre chaque opération est conçue et construite de manière que chaque élément puisse être utilisé séparément sans que les autres éléments présentent un risque pour les personnes susceptibles d'être exposées.

Dans ce but, chacun des éléments, s'il n'est pas protégé, peut être mis en marche ou arrêté individuellement.

1.3.6. Risques dus aux variations des conditions de fonctionnement.

Dans le cas d'opérations dans des conditions d'utilisation différentes, la machine est conçue et construite de telle manière que le choix et le réglage de ces conditions puissent être effectués de manière sûre et fiable.

1.3.7. Risques liés aux éléments mobiles.

Les éléments mobiles de la machine sont conçus et construits de manière à éviter les risques de contact qui pourraient entraîner des accidents ou, lorsque des risques subsistent, sont munis de protecteurs ou de dispositifs de protection.

Toutes les dispositions nécessaires sont prises pour empêcher le blocage involontaire des éléments mobiles concourant au travail. Dans les cas où, malgré les précautions prises, un blocage est susceptible de se produire, les dispositifs de protection et outils spécifiques nécessaires sont, le cas échéant, prévus afin de permettre un déblocage en toute sécurité.

La notice d'instructions et, si possible, une indication sur la machine mentionnent ces dispositifs de protection spécifiques et la manière de les utiliser.

1.3.8. Choix d'une protection contre les risques engendrés par les éléments mobiles.

Les protecteurs ou dispositifs de protection conçus pour la protection contre les risques engendrés par les éléments mobiles sont choisis en fonction du type de risque. Les critères ci-après sont utilisés pour faciliter le choix.

1.3.8.1. Eléments mobiles de transmission.

Les protecteurs conçus pour protéger les personnes contre les dangers liés aux éléments mobiles de transmission sont :

-soit des protecteurs fixes mentionnés au paragraphe 1.4.2.1 ;

-soit des protecteurs mobiles avec dispositif de verrouillage mentionnés au paragraphe 1.4.2.2. Cette dernière solution est retenue si des interventions fréquentes sont prévues.

1.3.8.2. Eléments mobiles concourant au travail.

Les protecteurs ou dispositifs de protection conçus pour protéger les personnes contre les dangers liés aux éléments mobiles concourant au travail sont :

-soit des protecteurs fixes mentionnés au paragraphe 1.4.2.1 ;

-soit des protecteurs mobiles avec dispositif de verrouillage mentionnés au paragraphe 1.4.2.2 ;

-soit des dispositifs de protection mentionnés au paragraphe 1.4.3 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

-soit une combinaison des éléments ci-dessus.

Toutefois, lorsque certains éléments mobiles concourant directement au travail ne peuvent être rendus complètement inaccessibles pendant leur fonctionnement en raison des opérations qui nécessitent l'intervention de l'opérateur, ces éléments sont munis :

-de protecteurs fixes ou de protecteurs mobiles avec dispositif de verrouillage empêchant l'accès aux parties des éléments mobiles, non utilisées pour le travail ; et

-de protecteurs réglables mentionnés au point 1.4.2.3 limitant l'accès aux parties des éléments mobiles auxquelles il est nécessaire d'accéder.

1.3.9. Risques dus aux mouvements non commandés.

Quand un élément d'une machine a été arrêté, toute dérive à partir de sa position d'arrêt, quelle qu'en soit la cause hormis l'action sur les organes de service, est empêchée sauf si elle ne présente pas de danger.

1.4. Caractéristiques requises pour les protecteurs et les dispositifs de protection.

1.4.1. Règles de portée générale.

Les protecteurs et les dispositifs de protection :

-sont de construction robuste ;

-sont solidement maintenus en place ;

-n'occasionnent de dangers supplémentaires ;

-ne sont pas facilement contournés ou rendus inopérants ;

-sont situés à une distance suffisante de la zone dangereuse ;

-restreignent le moins possible la vue sur le cycle de travail ;

et

-permettent les interventions indispensables pour la mise en place ou le remplacement des outils ainsi que pour l'entretien, en limitant l'accès exclusivement au secteur où le travail doit être réalisé, et, si possible, sans démontage du protecteur ou neutralisation du dispositif de protection.

En outre, dans la mesure du possible, les protecteurs assurent une protection contre l'éjection ou la chute de matériaux et d'objets ainsi que contre les émissions produites par la machine.

1.4.2. Règles particulières pour les protecteurs.

1.4.2.1. Protecteurs fixes.

Les protecteurs fixes sont fixés au moyen de systèmes qui ne peuvent être ouverts ou démontés qu'avec des outils.

Les systèmes de fixation sont solidaires des protecteurs ou de la machine lors du démontage des protecteurs.

Dans la mesure du possible, les protecteurs ne peuvent rester en place en l'absence de leurs

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

fixations.

1.4.2.2. Protecteurs mobiles avec dispositif de verrouillage.

1° Les protecteurs mobiles sont conçus et construits :

-pour, dans la mesure du possible, rester solidaires de la machine lorsqu'ils sont ouverts ;

-de façon que leur réglage nécessite une action volontaire.

2° Les protecteurs mobiles sont associés à un dispositif de verrouillage :

-empêchant la mise en marche de fonctions dangereuses de la machine jusqu'à ce qu'ils soient fermés,

et

-donnant un ordre d'arrêt dès qu'ils ne sont plus fermés.

3° Lorsqu'un opérateur peut atteindre la zone dangereuse avant que le risque lié aux fonctions dangereuses d'une machine ait cessé, outre le dispositif de verrouillage, les protecteurs mobiles sont associés à un dispositif d'interverrouillage :

-empêchant la mise en marche de fonctions dangereuses de la machine jusqu'à ce que les protecteurs soient fermés et verrouillés,

et

-maintenant les protecteurs fermés et verrouillés jusqu'à ce que le risque de blessure lié aux fonctions dangereuses de la machine ait cessé.

4° Les protecteurs mobiles avec dispositif de verrouillage sont conçus de façon que l'absence ou la défaillance d'un de leurs organes empêche la mise en marche ou provoque l'arrêt des fonctions dangereuses de la machine.

1.4.2.3. Protecteurs réglables limitant l'accès.

Les protecteurs réglables limitant l'accès aux parties des éléments mobiles strictement nécessaires au travail :

-peuvent être réglés manuellement ou automatiquement selon la nature du travail à réaliser ;

-peuvent être réglés aisément sans l'aide d'un outil.

1.4.3. Règles particulières pour les dispositifs de protection.

Les dispositifs de protection sont conçus et incorporés au système de commande de manière que :

-les éléments mobiles ne puissent être mis en mouvement aussi longtemps que l'opérateur peut les atteindre ;

-les personnes ne puissent atteindre les éléments mobiles tant qu'ils sont en mouvement,

et

-l'absence ou la défaillance d'un de leurs organes empêche la mise en marche ou provoque l'arrêt des éléments mobiles.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le réglage des dispositifs de protection nécessite une action volontaire.

1.5. Risques dus à d'autres dangers.

1.5.1. Alimentation en énergie électrique.

Lorsque la machine est alimentée en énergie électrique, elle est conçue, construite et équipée de façon à prévenir, ou à pouvoir prévenir, tous les dangers d'origine électrique.

Les objectifs de sécurité prévus par les dispositions assurant la transposition de la directive n° 73/23/ CEE s'appliquent aux machines. Toutefois, les obligations concernant l'évaluation de la conformité et la mise sur le marché ou la mise en service des machines en ce qui concerne les dangers dus à l'énergie électrique sont régies exclusivement par les dispositions de la présente directive.

1.5.2. Electricité statique.

La machine est conçue et construite pour empêcher ou limiter l'apparition de charges électrostatiques potentiellement dangereuses ou être équipée des moyens permettant de les écouler.

1.5.3. Alimentation en énergie autre qu'électrique.

Lorsque la machine est alimentée par une énergie autre qu'électrique, elle est conçue, construite et équipée de manière à éviter tous les risques potentiels liés à ces sources d'énergie.

1.5.4. Erreurs de montage.

Les erreurs susceptibles d'être commises lors du montage ou du remontage de certaines pièces, qui pourraient être à l'origine de risques, sont rendues impossibles par la conception et la construction de ces pièces ou, à défaut, par des indications figurant sur les pièces elles-mêmes ou sur leurs carters. Les mêmes indications figurent sur les éléments mobiles ou sur leur carter lorsqu'il est nécessaire de connaître le sens du mouvement pour éviter un risque.

Le cas échéant, la notice d'instructions donne des renseignements complémentaires sur ces risques.

Lorsqu'un branchement défectueux peut être à l'origine de risques, les raccordements erronés sont rendus impossibles par la conception ou, à défaut, par des indications figurant sur les éléments à raccorder et, le cas échéant, sur les moyens de raccordement.

1.5.5. Températures extrêmes.

Des dispositions sont prises pour éviter tout risque de blessure, par contact ou à distance, avec des éléments de machine ou des matériaux à température élevée ou très basse.

Les dispositions nécessaires sont également prises pour éviter les risques d'éjection de matières chaudes ou très froides ou pour assurer une protection contre ces risques.

1.5.6. Incendie.

La machine est conçue et construite de manière à éviter tout risque d'incendie ou de surchauffe provoqué par la machine elle-même ou par les gaz, liquides, poussières, vapeurs et autres substances produites ou utilisées par la machine.

1.5.7. Explosion.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La machine est conçue et construite de manière à éviter tout risque d'explosion provoqué par la machine elle-même ou par les gaz, liquides, poussières, vapeurs et autres substances produites ou utilisées par la machine.

La machine doit être est conforme aux dispositions des dispositions issues de la transposition des directives communautaires particulières, en ce qui concerne les risques d'explosion dus à son utilisation dans une atmosphère explosible.

1.5.8. Bruit.

La machine est conçue et construite de manière que les risques résultant de l'émission du bruit aérien soient réduits au niveau le plus bas, compte tenu du progrès technique et de la disponibilité de moyens permettant de réduire le bruit, notamment à la source.

Le niveau d'émission sonore est évalué par rapport à des données comparatives d'émissions relatives à des machines similaires.

1.5.9. Vibrations.

La machine est conçue et construite de manière que les risques résultant des vibrations produites par la machine soient réduits au niveau le plus bas, compte tenu du progrès technique et de la disponibilité de moyens permettant de réduire les vibrations, notamment à la source.

Le niveau de vibration est évalué par rapport à des données comparatives d'émissions relatives à des machines similaires.

1.5.10. Rayonnements.

Les rayonnements indésirables de la machine sont éliminés ou réduits à des niveaux n'ayant pas d'effet néfaste sur les personnes.

Tout rayonnement ionisant fonctionnel émis par la machine est limité au niveau le plus bas nécessaire au bon fonctionnement de la machine lors de son installation, de son fonctionnement et de son nettoyage. Lorsqu'un risque existe, les mesures de protection nécessaires sont prises.

Tout rayonnement non ionisant fonctionnel émis par la machine lors de son installation, de son fonctionnement et de son nettoyage est limité à des niveaux n'ayant pas d'effet néfaste sur les personnes.

1.5.11. Rayonnements extérieurs.

La machine est conçue et construite de façon que les rayonnements extérieurs ne perturbent pas son fonctionnement.

1.5.12. Rayonnements laser.

En cas d'utilisation d'équipements laser, il y a lieu de tenir compte des dispositions suivantes :

-l'équipement laser sur une machine est conçu et construit de manière à éviter tout rayonnement involontaire ;

-l'équipement laser sur une machine est protégé de manière que ni les rayonnements utiles, ni le rayonnement produit par réflexion ou par diffusion, ni le rayonnement secondaire ne portent atteinte à la santé ;

-les équipements optiques pour l'observation ou le réglage de l'équipement laser sur une machine

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

sont tels qu'aucun risque pour la santé n'est créé par les rayonnements laser.

1.5.13. Emission de matières et de substances dangereuses.

La machine est conçue et construite de manière à éviter les risques d'inhalation, d'ingestion, de contact avec la peau, les yeux et les muqueuses et de pénétration percutanée de matières et de substances dangereuses qu'elle produit.

Lorsque le risque ne peut être éliminé, la machine est équipée de manière que les matières et substances dangereuses puissent être confinées, évacuées, précipitées par pulvérisation d'eau, filtrées ou traitées par toute autre méthode pareillement efficace.

Lorsque le processus n'est pas totalement confiné lors du fonctionnement normal de la machine, les dispositifs de confinement ou d'évacuation sont placés de manière à produire le maximum d'effet.

1.5.14. Risque de rester prisonnier dans une machine.

La machine est conçue, construite ou équipée de moyens empêchant qu'une personne y soit enfermée ou, si ce n'est pas possible, lui permettant de demander de l'aide.

1.5.15. Risque de glisser, de trébucher ou de tomber.

Les parties de la machine où des personnes sont susceptibles de se déplacer ou de stationner sont conçues et construites de façon à empêcher que ces personnes ne glissent, trébuchent ou tombent.

Le cas échéant, ces parties de la machine sont munies de mains courantes fixes par rapport aux utilisateurs leur permettant de conserver leur stabilité.

1.5.16. Foudre.

La machine nécessitant une protection contre les effets de la foudre pendant son utilisation est équipée d'un système permettant d'évacuer la charge électrique résultante à la terre.

1.6. Entretien.

1.6.1. Entretien de la machine.

Les points de réglage et d'entretien sont situés en dehors des zones dangereuses. Les opérations de réglage, d'entretien, de réparation et de nettoyage de la machine et les interventions sur la machine peuvent être effectuées lorsque la machine est à l'arrêt.

Si une ou plusieurs des conditions précédentes ne peuvent, pour des raisons techniques, être satisfaites, des mesures sont prises pour que ces opérations puissent être effectuées en toute sécurité conformément au paragraphe 1.2.5.

Dans le cas d'une machine automatisée et éventuellement d'autres machines, un dispositif de connexion permettant de monter un équipement de diagnostic des pannes est prévu.

Les éléments d'une machine automatisée dont le remplacement fréquent est prévu peuvent être démontés et remontés facilement et en toute sécurité. L'accès à ces éléments permet d'effectuer ces tâches avec les moyens techniques nécessaires selon un mode opératoire prévu.

1.6.2. Accès aux postes de travail ou aux points d'intervention.

La machine est conçue et construite de manière à permettre l'accès, en toute sécurité, à tous les emplacements où une intervention est nécessaire durant le fonctionnement, le réglage et l'entretien

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

de la machine.

1.6.3. Séparation de la machine de ses sources d'énergie.

La machine est munie de dispositifs permettant de l'isoler de toutes les sources d'énergie. Ces dispositifs sont clairement identifiés. Ils sont verrouillables si la reconnexion risque de présenter un danger pour les personnes. Les dispositifs sont également verrouillables lorsque l'opérateur ne peut pas, de tous les emplacements auxquels il a accès, vérifier que l'alimentation en énergie est toujours coupée.

Dans le cas d'une machine pouvant être alimentée en énergie électrique par une prise de courant, le retrait de la prise suffit, à condition que l'opérateur puisse vérifier, de tous les emplacements auxquels il a accès, que la prise est toujours retirée.

Après que l'alimentation a été coupée, toute énergie résiduelle ou stockée dans les circuits de la machine peut être évacuée normalement, sans risque pour les personnes.

Par dérogation à l'exigence énoncée aux alinéas précédents, certains circuits peuvent demeurer connectés à leur source d'énergie afin de permettre, par exemple, le maintien de pièces, la sauvegarde d'informations, l'éclairage des parties intérieures, etc. Dans ce cas, des dispositions particulières sont prises pour assurer la sécurité des opérateurs.

1.6.4. Intervention de l'opérateur.

La machine est conçue, construite et équipée de façon à limiter les interventions des opérateurs. Si l'intervention d'un opérateur ne peut être évitée, la machine est conçue et construite pour que cette intervention puisse être effectuée facilement et en toute sécurité.

1.6.5. Nettoyage des parties intérieures.

La machine est conçue et construite de façon qu'il soit possible de nettoyer les parties intérieures de la machine ayant contenu des substances ou des préparations dangereuses sans y pénétrer ; de même, il doit être possible de procéder à tout déblocage éventuel, de l'extérieur. S'il est impossible d'éviter de pénétrer dans la machine, celle-ci est conçue et construite de façon que le nettoyage puisse être effectué en toute sécurité.

1.7. Informations.

1.7.1. Informations et avertissements sur la machine.

Les informations et les avertissements sur la machine sont de préférence apposés sous forme de symboles ou de pictogrammes faciles à comprendre. Toute information et tout avertissement écrit ou verbal est exprimé en français et accompagné, sur demande, de versions dans toute autre langue officielle de la Communauté comprise par les opérateurs.

1.7.1.1. Informations et dispositifs d'information.

Les informations nécessaires à la conduite d'une machine sont fournies sous une forme qui ne prête pas à équivoque et qui est facile à comprendre. Ces informations ne sont pas excessives au point de surcharger l'opérateur.

Les écrans de visualisation ou tout autre moyen de communication interactif entre l'opérateur et la machine sont faciles à comprendre et à utiliser.

1.7.1.2. Dispositifs d'alerte.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque la santé et la sécurité des personnes peuvent être mises en danger par un fonctionnement défectueux d'une machine qui fonctionne sans surveillance, cette machine est équipée de manière à donner un avertissement sonore ou lumineux adéquat.

Si la machine est munie de dispositifs d'alerte, ils ne prêtent pas à équivoque et sont facilement perçus. Des mesures sont prises pour permettre à l'opérateur de vérifier que les dispositifs d'alerte fonctionnent à tout moment.

Les prescriptions résultant de la transposition des directives communautaires particulières concernant les couleurs et signaux de sécurité sont applicables.

1.7.2. Avertissement sur les risques résiduels.

Lorsque des risques demeurent en dépit de l'intégration de la sécurité dans la conception de la machine et de la prise de mesures de protection et de mesures de prévention complémentaires, les avertissements nécessaires, y compris des dispositifs d'avertissement sont prévus.

1.7.3. Marquage des machines.

I.-Chaque machine porte, de manière visible, lisible et indélébile, les indications minimales suivantes :

a) La raison sociale et l'adresse complète du fabricant ;

b) La désignation de la machine ;

c) Le marquage CE ;

d) La désignation de la série ou du type ;

e) Le numéro de série s'il existe ;

f) L'année de construction, à savoir l'année au cours de laquelle le processus de fabrication a été achevé. Il est interdit d'antidater ou de postdater la machine lors de l'apposition du marquage CE.

En outre, la machine conçue et construite pour être utilisée en atmosphère explosible porte cette indication.

II.-La machine porte également toutes les indications concernant son type qui sont indispensables à sa sécurité d'emploi. Ces informations sont soumises aux règles prévues au paragraphe 1.7.1.

III.-Lorsqu'un élément de la machine est prévu pour être manutentionné, au cours de son utilisation, avec des moyens de levage, sur cet élément est inscrite sa masse, d'une manière lisible, indélébile et non ambiguë.

1.7.4. Notice d'instructions.

Chaque machine est accompagnée d'une notice d'instructions en français.

La notice d'instructions qui accompagne la machine est une notice originale ou une traduction de la notice originale, auquel cas, la traduction est accompagnée d'une notice originale.

Par dérogation, la notice d'entretien destinée à être utilisée par un personnel spécialisé qui dépend du fabricant peut être fournie dans une seule des langues communautaires comprises par ce personnel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La notice d'instructions est rédigée selon les principes énoncés ci-après.

1.7.4.1. Principes généraux de rédaction de la notice d'instructions.

La notice d'instructions est rédigée en français et peut l'être dans une ou plusieurs langues officielles de la Communauté. La mention Notice originale figure sur les versions linguistiques de cette notice d'instructions qui ont été vérifiées par le fabricant.

Lorsqu'il n'existe pas de Notice originale en français, une traduction dans cette langue est fournie par le fabricant ou par la personne qui introduit la machine en France. Cette traduction porte la mention Traduction de la notice originale.

Le contenu de la notice d'instructions couvre non seulement l'usage normal de la machine, mais prend également en compte le mauvais usage raisonnablement prévisible.

Dans le cas de machines destinées à des utilisateurs non professionnels, la rédaction et la présentation de la notice d'instructions tient compte du niveau de formation générale et de la perspicacité que l'on peut raisonnablement attendre de ces utilisateurs.

1.7.4.2. Contenu de la notice d'instructions.

Chaque notice contient, le cas échéant, au moins les informations suivantes :

a) La raison sociale et l'adresse complète du fabricant ;

b) La désignation de la machine, telle qu'indiquée sur la machine elle-même, à l'exception du numéro de série conformément au paragraphe 1.7.3 ;

c) La déclaration CE de conformité ou un document présentant le contenu de la déclaration CE de conformité, indiquant les caractéristiques de la machine, sans inclure nécessairement le numéro de série et la signature ;

d) Une description générale de la machine ;

e) Les plans, schémas, descriptions et explications nécessaires pour l'utilisation, l'entretien et la réparation de la machine ainsi que pour la vérification de son bon fonctionnement ;

f) Une description du ou des postes de travail susceptibles d'être occupés par les opérateurs ;

g) Une description de l'usage normal de la machine ;

h) Des avertissements concernant les contre-indications d'emploi de la machine qui, d'après l'expérience, peuvent exister ;

i) Les instructions de montage, d'installation et de raccordement, y compris les plans, les schémas, les moyens de fixation et la désignation du châssis ou de l'installation sur laquelle la machine est prévue pour être montée ;

j) Les instructions relatives à l'installation et au montage destinées à diminuer le bruit et les vibrations ;

k) Les instructions concernant la mise en service et l'utilisation de la machine et, le cas échéant, des instructions concernant la formation des opérateurs ;

l) Les informations sur les risques résiduels qui subsistent malgré le fait que la sécurité a été intégrée à la conception de la machine et que des mesures de protection et des mesures de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

prévention complémentaires ont été prises ;

m) Les instructions concernant les mesures de protection à prendre par les utilisateurs, y compris, le cas échéant, l'équipement de protection individuelle à prévoir ;

n) Les caractéristiques essentielles des outils pouvant être montés sur la machine ;

o) Les conditions dans lesquelles les machines répondent à l'exigence de stabilité en cours d'utilisation, de transport, de montage ou de démontage, lorsqu'elles sont hors service, ou pendant les essais ou les pannes prévisibles ;

p) Les instructions permettant de faire en sorte que les opérations de transport, de manutention et de stockage soient effectuées en toute sécurité, en indiquant la masse de la machine et de ses différents éléments lorsqu'ils sont prévus pour être, de façon régulière, transportés séparément ;

q) Le mode opératoire à respecter en cas d'accident ou de panne ; si un blocage est susceptible de se produire, le mode opératoire à respecter pour permettre un déblocage en toute sécurité ;

r) La description des opérations de réglage et d'entretien à effectuer par l'utilisateur, ainsi que les mesures de prévention à respecter ;

s) Les instructions conçues afin que le réglage et l'entretien puissent être effectués en toute sécurité, y compris les mesures de protection à prendre durant ces opérations ;

t) Les spécifications concernant les pièces de rechange à utiliser, lorsque cela a une incidence sur la santé et la sécurité des opérateurs ;

u) Les informations concernant l'émission de bruit aérien suivantes :

-le niveau de pression acoustique d'émission pondéré A aux postes de travail, lorsqu'il dépasse 70 dB (A) ; si ce niveau est inférieur ou égal à 70 dB (A), il convient de le mentionner ;

-la valeur maximale de la pression acoustique d'émission instantanée pondérée C aux postes de travail, lorsqu'elle dépasse 63 Pa (130 dB par rapport à 20 µPa) ;

-le niveau de puissance acoustique pondéré A émis par la machine lorsque le niveau de pression acoustique d'émission pondéré A aux postes de travail dépasse 80 dB (A).

Ces valeurs sont soit réellement mesurées pour la machine visée, soit établies à partir de mesures effectuées pour une machine techniquement comparable qui est représentative de la machine à produire.

Lorsque la machine est de très grandes dimensions, l'indication du niveau de puissance acoustique pondéré A peut être remplacée par l'indication des niveaux de pression acoustique d'émission pondérés A en des emplacements spécifiés autour de la machine.

Lorsque les normes harmonisées ne sont pas appliquées, les données acoustiques sont mesurées en utilisant la méthode la plus appropriée pour la machine. Lorsque des valeurs d'émission sonore sont indiquées, les incertitudes entourant ces valeurs sont précisées.

Les conditions de fonctionnement de la machine pendant le mesurage et les méthodes utilisées pour le mesurage sont décrites.

Lorsque le ou les postes de travail ne sont pas ou ne peuvent pas être définis, le niveau de pression acoustique pondéré A est mesuré à 1 m de la surface de la machine et à une hauteur de 1,60 m au-dessus du sol ou de la plate-forme d'accès. La position et la valeur de la pression acoustique

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

maximale sont indiquées.

Lorsque des dispositions résultant de la transposition de directives communautaires particulières prévoient d'autres prescriptions pour la mesure des niveaux de pression ou de puissance acoustiques, ces dispositions sont appliquées et les prescriptions correspondantes du présent point ne s'appliquent pas.

v) Lorsque la machine est susceptible d'émettre des rayonnements non ionisants risquant de nuire aux personnes, en particulier aux personnes porteuses de dispositifs médicaux implantables actifs ou non actifs, des informations concernant le rayonnement émis pour l'opérateur et les personnes exposées.

1.7.4.3. Documents commerciaux.

Les documents commerciaux présentant la machine ne sont pas en contradiction avec la notice d'instructions en ce qui concerne les aspects de santé et de sécurité. Les documents commerciaux décrivant les caractéristiques de performance de la machine contiennent les mêmes informations concernant les émissions que la notice d'instructions.

2. Règles techniques complémentaires pour certaines catégories de machines.

Les machines destinées à l'industrie alimentaire, les machines destinées à l'industrie cosmétique ou pharmaceutique, les machines tenues ou guidées à la main, les machines portatives de fixation et d'autres machines à choc, les machines à bois et matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires et les machines destinées à l'application des pesticides répondent à l'ensemble des règles techniques décrites dans la présente partie conformément au 4° des principes généraux figurant au début de la présente annexe (1).

2.1. Machines destinées à l'industrie alimentaire et machines destinées à l'industrie cosmétique ou pharmaceutique.

2.1.1. Généralités.

Les machines destinées à être utilisées avec des denrées alimentaires ou avec des produits cosmétiques ou pharmaceutiques sont conçues et construites de manière à éviter tout risque d'infection, de maladie ou de contagion.

Elles obéissent aux règles suivantes :

a) Les matériaux en contact ou destinés à être en contact avec les denrées alimentaires ou les produits cosmétiques ou pharmaceutiques satisfont aux conditions fixées par les dispositions issues des directives les concernant. La machine est conçue et construite de manière que ces matériaux puissent être nettoyés avant chaque utilisation ; lorsque cela n'est pas possible, des éléments à usage unique sont utilisés ;

b) Toutes les surfaces en contact avec les denrées alimentaires ou les produits cosmétiques ou pharmaceutiques autres que les surfaces des éléments à usage unique sont :

-lisses et ne possèdent ni rugosité ni anfractuosité pouvant abriter des matières organiques, la même exigence s'appliquant aux raccordements entre deux surfaces ;

-conçues et construites de manière à réduire au minimum les saillies, les rebords et les renfoncements des assemblages ;

-telles qu'elles puissent être facilement nettoyées et désinfectées, si nécessaire, après enlèvement de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

parties facilement démontables ; les congés de raccordement des surfaces intérieures ont un rayon suffisant pour permettre un nettoyage complet ;

c) Les liquides, gaz et aérosols provenant des denrées alimentaires, des produits cosmétiques ou des produits pharmaceutiques, ainsi que des fluides de nettoyage, de désinfection et de rinçage peuvent être complètement évacués de la machine, si possible, dans une position nettoyage ;

d) La machine est conçue et construite de manière à éviter toute infiltration de substance, toute pénétration d'êtres vivants, notamment d'insectes, ou accumulation de matières organiques dans des parties qui ne peuvent pas être nettoyées ;

e) La machine est conçue et construite de manière qu'aucun produit auxiliaire dangereux pour la santé, y compris les lubrifiants utilisés, ne puisse entrer en contact avec les denrées alimentaires, les produits cosmétiques ou pharmaceutiques. Le cas échéant, la machine est conçue et construite de façon à permettre de vérifier que cette exigence est toujours respectée.

2.1.2. Notice d'instructions.

La notice d'instructions des machines destinées aux industries alimentaires et des machines utilisées avec des produits cosmétiques ou pharmaceutiques indique les produits et méthodes de nettoyage, de désinfection et de rinçage préconisés, non seulement pour les parties facilement accessibles, mais aussi pour les parties auxquelles l'accès est impossible ou déconseillé.

2.2. Machines portatives tenues ou guidées à la main.

2.2.1. Généralités.

Les machines portatives tenues ou guidées à la main ont :

a) Selon leur type, une surface d'appui de dimension suffisante et un nombre suffisant de moyens de préhension et de maintien de dimension appropriée, disposés de manière que la stabilité de la machine soit assurée dans les conditions de fonctionnement normales ;

b) Sauf si cela est techniquement impossible ou lorsqu'il existe un organe de service indépendant, lorsque les moyens de préhension ne peuvent pas être lâchés en toute sécurité, sont munies d'organes de service de mise en marche ou d'arrêt manuels disposés de manière telle que l'opérateur ne doive lâcher les moyens de préhension pour les actionner ;

c) Ne présentent pas de risques dus à leur mise en marche involontaire ou à leur maintien en fonctionnement après que l'opérateur a lâché les moyens de préhension ; des mesures équivalentes sont prises si cette exigence n'est techniquement pas réalisable ;

d) Permettent, en cas de nécessité, de contrôler visuellement la zone dangereuse et l'action de l'outil sur le matériau travaillé.

Les moyens de préhension des machines portatives sont conçus et construits de manière que la mise en marche et l'arrêt soient aisés.

2.2.1.1. Notice d'instructions.

La notice d'instructions donne les indications suivantes concernant les vibrations émises par les machines portatives tenues et guidées à la main :

a) La valeur totale des vibrations auxquelles est exposé le système main-bras lorsqu'elle dépasse 2,5 m/ s ² ou, le cas échéant, la mention que cette valeur ne dépasse pas 2,5 m/ s ² ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

b) L'incertitude de mesure.

Ces valeurs sont soit réellement mesurées pour la machine visée, soit établies à partir de mesures effectuées pour une machine techniquement comparable qui est représentative de la machine à produire.

Lorsque les normes harmonisées ne sont pas appliquées, les vibrations sont mesurées en utilisant le code de mesurage le plus approprié pour la machine.

Les conditions de fonctionnement de la machine pendant le mesurage et les méthodes utilisées pour le mesurage ou la référence de la norme harmonisée appliquée sont spécifiées.

2.2.2. Appareils portatifs de fixation et autres machines à chocs.

2.2.2.1. Généralités.

Les appareils portatifs de fixation et autres machines à chocs sont conçus et construits de manière que :

-l'énergie soit transmise à l'élément subissant le choc par la pièce intermédiaire qui est solidaire de l'appareil ;

-un dispositif de validation empêche le choc si la machine n'est pas positionnée correctement avec une pression suffisante sur le matériau de base ;

-un déclenchement involontaire soit empêché ; le cas échéant, une séquence appropriée d'actions sur le dispositif de validation et sur celui de commande est requise pour déclencher le choc ;

-un déclenchement involontaire soit empêché lors de la manutention ou en cas de heurt ;

-les opérations de chargement et de déchargement puissent être effectuées facilement et en toute sécurité.

Si nécessaire, l'équipement de l'appareil de pare-éclats est possible et le ou les protecteurs appropriés sont fournis par le fabricant de la machine.

2.2.2.2. Notice d'instructions.

La notice d'instructions donne les indications nécessaires en ce qui concerne :

-les accessoires et les équipements interchangeables pouvant être utilisés avec la machine ;

-les éléments de fixation appropriés ou autres éléments à exposer au choc pouvant être utilisés avec la machine ;

-le cas échéant, les cartouches appropriées à utiliser.

2.3. Machines à bois et matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires.

Les machines à bois et matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires obéissent aux règles suivantes :

a) La machine est conçue, construite ou équipée de manière que la pièce à usiner puisse être placée et guidée en toute sécurité ; lorsque la pièce est tenue à la main sur une table de travail, celle-ci assure une stabilité suffisante pendant le travail et ne gêne pas le déplacement de la pièce ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

b) Lorsque la machine est susceptible d'être utilisée dans des conditions entraînant un risque d'éjection des pièces à usiner ou de parties de celles-ci, elle est conçue, construite ou équipée de manière à empêcher l'éjection ou, si cela n'est pas possible, pour que l'éjection n'entraîne pas de risques pour l'opérateur ou les personnes exposées ;

c) La machine est équipée de freins automatiques arrêtant l'outil dans un temps suffisamment court lorsqu'il y a risque de contact avec l'outil pendant qu'il ralentit ;

d) Lorsque l'outil est intégré à une machine non entièrement automatisée, celle-ci est conçue et construite de manière à éliminer ou à réduire le risque de blessures involontaires.

2.4. Machines destinées à l'application des pesticides (2).

2.4.1. Définition.

" Machines destinées à l'application des pesticides " : machines spécifiquement destinées à l'application de produits phytopharmaceutiques au sens de l'article 2, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1107/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 concernant la mise sur le marché de produits phytopharmaceutiques.

2.4.2. Généralités.

Le fabricant de machines destinées à l'application des pesticides ou le responsable de la mise sur le marché s'assure qu'une évaluation des risques d'exposition involontaire de l'environnement aux pesticides est effectuée conformément au processus d'évaluation et de réduction des risques énoncé au 1° des principes généraux figurant au début de la présente annexe. Compte tenu de cette évaluation, les machines destinées à l'application des pesticides sont conçues et construites de manière à pouvoir être utilisées, réglées et entretenues sans exposition involontaire de l'environnement aux pesticides. Les fuites sont prévenues à tout moment.

2.4.3. Commandes et surveillance.
L'application des pesticides à partir des postes de travail peut être commandée et surveillée facilement et précisément ainsi qu'arrêtée immédiatement.

2.4.4. Remplissage et vidange.

Les machines sont conçues et construites de manière à faciliter le remplissage précis avec la quantité requise de pesticides et à assurer la vidange aisée et complète tout en évitant le déversement de pesticides et la contamination de la source d'alimentation en eau au cours de ces opérations.

2.4.5. Application de pesticides.

2.4.5.1. Taux d'application.

Les machines sont pourvues de moyens permettant de régler de manière aisée, précise et fiable le taux d'application.

2.4.5.2. Distribution, dépôt et dérive de pesticides.

Les machines sont conçues et construites de manière à assurer que les pesticides sont déposés sur les zones cibles, à réduire les pertes dans les autres zones et à prévenir toute dérive de pesticides dans l'environnement. Le cas échéant, une distribution égale et un dépôt homogène des pesticides sont assurés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2.4.5.3. Essais.

Afin de s'assurer que les pièces correspondantes des machines répondent aux exigences énoncées aux points 2.4.5.1 et 2.4.5.2, le fabricant ou le responsable de la mise sur le marché effectue ou fait effectuer, pour chaque type de machine concernée, des essais appropriés.

2.4.5.4. Pertes au cours de l'arrêt.

Les machines sont conçues et construites de manière à prévenir les pertes lorsque la fonction d'application des pesticides est à l'arrêt.

2.4.6. Maintenance.

2.4.6.1. Nettoyage.

Les machines sont conçues et construites de manière à permettre un nettoyage facile et complet sans contamination de l'environnement.

2.4.6.2. Entretien.

Les machines sont conçues et construites de manière à faciliter le remplacement des pièces usées sans contamination de l'environnement.

2.4.7. Vérifications.

Il est possible de connecter facilement aux machines les instruments de mesure nécessaires pour vérifier le bon fonctionnement des machines.

2.4.8. Marquage des buses, des tamis et des filtres.

Les buses, les tamis et les filtres sont marqués de manière à ce que leurs type et taille puissent être clairement identifiés.

2.4.9. Indication du pesticide utilisé.

Les machines sont munies d'un équipement spécifique sur lequel l'opérateur peut indiquer le nom du pesticide utilisé.

2.4.10. Notice d'instructions.

La notice d'instructions comporte les informations suivantes :

a) Les mesures de prévention à mettre en œuvre lors du mélange, du remplissage, de l'application, de la vidange, du nettoyage et des opérations d'entretien et de transport afin d'éviter la contamination de l'environnement ;

b) Les conditions d'utilisation détaillées pour les différents cadres opérationnels envisagés, notamment les préparations et réglages correspondants requis pour assurer que les pesticides sont déposés sur les zones cibles tout en réduisant autant que possible les pertes dans les autres zones, pour prévenir toute dérive dans l'environnement et, le cas échéant, pour assurer une distribution égale et un dépôt homogène des pesticides ;

c) La variété de types et de tailles des buses, des tamis et des filtres qui peuvent être utilisés avec les machines ;

d) La fréquence des vérifications ainsi que les critères et la méthode de remplacement des pièces

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

sujettes à usure susceptible d'altérer le bon fonctionnement des machines, telles que les buses, les tamis et les filtres ;

e) Les prescriptions relatives au calibrage, à l'entretien journalier, à la mise en l'état en vue de la période hivernale ainsi que celles concernant les autres vérifications nécessaires pour assurer le bon fonctionnement des machines ;

f) Les types de pesticides qui peuvent provoquer un mauvais fonctionnement des machines ;

g) L'indication, mise à jour par l'opérateur, sur l'équipement spécifique visé au point 2.4.9, du nom du pesticide utilisé ;

h) La connexion et l'utilisation d'équipements et d'accessoires spéciaux, et les mesures de prévention nécessaires à mettre en œuvre ;

i) L'indication selon laquelle les machines peuvent être soumises à des exigences nationales de vérifications périodiques par des organismes désignés selon des modalités définies par ces exigences nationales ;

j) Les caractéristiques des machines qui doivent être vérifiées pour s'assurer de leur bon fonctionnement ;

k) Les instructions concernant le raccordement des instruments de mesure nécessaires.

3. Règles techniques complémentaires pour pallier les dangers dus à la mobilité des machines.

L'ensemble des règles techniques décrites dans la présente partie s'appliquent aux machines présentant des dangers dus à leur mobilité conformément au 4° des principes généraux figurant au début de la présente annexe.

3.1. Généralités.

3.1.1. Définitions.

a) Machine présentant des dangers dus à sa mobilité :

-machine dont le fonctionnement exige soit la mobilité pendant le travail, soit un déplacement continu ou semi-continu suivant une succession de postes de travail fixes ;

ou

-machine qui fonctionne sans déplacement, mais qui peut être munie de moyens permettant de la déplacer plus facilement d'un endroit à un autre.

b) Conducteur : opérateur chargé du déplacement d'une machine. Le conducteur peut soit être transporté par la machine, soit accompagner la machine à pied, soit la guider par commande à distance.

3.2. Postes de travail.

3.2.1. Poste de conduite.

La visibilité depuis le poste de conduite est telle que le conducteur peut en toute sécurité, pour lui-même et pour les personnes exposées, faire fonctionner la machine et ses outils dans les conditions d'utilisation prévisibles. En cas de besoin, des dispositifs appropriés remédient aux risques résultant de l'insuffisance de la vision directe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La machine sur laquelle le conducteur est transporté est conçue et construite de façon que, du poste de conduite, il n'y ait pas de risque pour le conducteur s'il entre par mégarde en contact avec les roues ou les chenilles.

Le poste de conduite du conducteur porté est conçu et construit de façon à pouvoir être équipé d'une cabine, à condition que cela n'augmente pas les risques et qu'il y ait de l'espace pour cela. La cabine comporte un emplacement destiné au rangement des instructions nécessaires au conducteur.

3.2.2. Siège.

Lorsqu'il existe un risque que les opérateurs ou d'autres personnes, transportés par la machine, puissent être écrasés entre des éléments de la machine et le sol si la machine se retourne ou bascule, notamment dans le cas d'une machine équipée d'une structure de protection visée aux points 3.4.3 ou 3.4.4, leur siège est conçu ou équipé avec un système de retenue de manière à maintenir les personnes sur leur siège sans s'opposer ni aux mouvements nécessaires au travail ni aux mouvements par rapport à la structure résultant de la suspension des sièges. Ces systèmes de retenue ne sont pas installés s'ils augmentent le risque.

3.2.3. Postes destinés aux autres personnes.

Si les conditions d'utilisation prévoient que des personnes autres que le conducteur peuvent être occasionnellement ou régulièrement transportées par la machine ou y travailler, des postes appropriés sont prévus permettant le transport ou le travail sans risque.

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe 3.2.1. s'appliquent également aux emplacements prévus pour les personnes autres que le conducteur.

3.3. Systèmes de commandes.

Si nécessaire, des mesures sont prises pour empêcher un usage non autorisé des commandes.

Dans le cas de commandes à distance, chaque unité de commande indique clairement quelles sont la ou les machines destinées à être commandées par l'unité en question.

Le système de commande à distance est conçu et construit de façon à avoir un effet uniquement sur :

-la machine concernée ;

-les fonctions concernées.

La machine commandée à distance est conçue et construite de façon à ne répondre qu'aux signaux des unités de commande prévues.

3.3.1. Organes de service.

Depuis le poste de conduite, le conducteur peut actionner tous les organes de service nécessaires au fonctionnement de la machine, sauf pour les fonctions dont la mise en œuvre ne peut se faire en toute sécurité que par des organes de service situés ailleurs. Ces fonctions incluent notamment celles dont la charge incombe à des opérateurs autres que le conducteur ou pour lesquelles le conducteur quitte le poste de conduite pour pouvoir les commander en toute sécurité.

Lorsqu'il existe des pédales, elles sont conçues, construites et disposées de telle sorte qu'elles puissent être actionnées en toute sécurité par le conducteur avec le minimum de risque de fausse manœuvre. Elles présentent une surface antidérapante et sont facilement nettoyables.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le fait d'actionner les organes de service peut entraîner des risques, notamment des mouvements dangereux, ces organes, sauf ceux ayant des positions prédéterminées, reviennent en position neutre dès que l'opérateur cesse de les actionner.

Dans le cas de machines à roues, le mécanisme de direction est conçu et construit de manière à réduire la force des mouvements brusques du volant ou du levier de direction résultant de chocs sur les roues directrices.

Toute commande de verrouillage du différentiel est conçue et disposée de telle sorte qu'elle permette de déverrouiller le différentiel lorsque la machine est en mouvement.

Le paragraphe 1.2.2, sixième alinéa, concernant les signaux d'avertissement sonore ou visuel ne s'applique qu'en cas de marche arrière.

3.3.2. Mise en marche/ déplacement.

Tout déplacement d'une machine automotrice à conducteur porté n'est possible que si le conducteur est aux commandes.

Lorsque, pour les besoins de son fonctionnement, une machine est équipée de dispositifs dépassant son gabarit normal (par exemple, stabilisateurs, flèche, etc.), le conducteur dispose des moyens lui permettant de vérifier facilement, avant de déplacer la machine, que ces dispositifs sont dans une position définie permettant un déplacement sûr.

Il en est de même pour tous les autres éléments qui, pour permettre un déplacement sûr, doivent être dans une position définie, verrouillée si nécessaire.

Lorsqu'il n'en résulte pas d'autres risques, le déplacement de la machine est subordonné au placement des éléments cités ci-avant en position de sécurité.

La machine est conçue et construite de manière qu'un déplacement involontaire ne puisse se produire lors de la mise en marche du moteur.

3.3.3. Fonction de déplacement.

Sans préjudice de la réglementation relative à la circulation routière, les machines automotrices, ainsi que les remorques, sont conçues et construites de manière à respecter les règles de ralentissement, d'arrêt, de freinage et d'immobilisation, assurant la sécurité dans toutes les conditions de fonctionnement, de charge, de vitesse, d'état du sol et de déclivité prévues.

La machine automotrice est conçue et construite de manière que son conducteur puisse la ralentir et l'arrêter au moyen d'un dispositif principal. Dans la mesure où la sécurité l'exige en cas de défaillance du dispositif principal ou en l'absence de l'énergie nécessaire pour actionner ce dispositif, un dispositif de secours ayant un organe de service entièrement indépendant et aisément accessible permet le ralentissement et l'arrêt.

Dans la mesure où la sécurité l'exige, un dispositif de stationnement est prévu pour maintenir l'immobilisation de la machine. Ce dispositif peut être combiné avec l'un des dispositifs visés au deuxième alinéa, à condition qu'il s'agisse d'un dispositif purement mécanique.

La machine commandée à distance est munie de dispositifs lui permettant de s'arrêter automatiquement et immédiatement et d'empêcher un fonctionnement potentiellement dangereux, dans les situations suivantes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

-lorsque le conducteur en a perdu le contrôle ;

-lors de la réception d'un signal d'arrêt ;

-lorsqu'une défaillance est détectée dans une partie du système liée à la sécurité ;

-quand aucun signal de validation n'a été détecté dans un délai spécifié.

Le paragraphe 1.2.4 ne s'applique pas à la fonction de déplacement.

3.3.4. Déplacement de machines à conducteur à pied.

Tout déplacement d'une machine automotrice à conducteur à pied n'est possible que si le conducteur actionne en continu l'organe de service correspondant. En particulier, un déplacement ne peut se produire lors de la mise en marche du moteur.

Les systèmes de commande des machines à conducteur à pied sont conçus de manière à réduire au minimum les risques dus au déplacement inopiné de la machine vers le conducteur, notamment les risques :

-d'écrasement ;

-de blessure provoquée par des outils rotatifs.

La vitesse de déplacement de la machine est compatible avec la vitesse d'un conducteur à pied.

Dans le cas de machines sur lesquelles peut être monté un outil rotatif, cet outil ne peut être actionné lorsque la marche arrière est enclenchée, sauf dans le cas où le déplacement de la machine résulte du mouvement de l'outil. Dans ce dernier cas, la vitesse en marche arrière est telle qu'elle ne présente pas de danger pour le conducteur.

3.3.5. Défaillance du circuit de commande.

La machine est conçue et construite de manière telle qu'une défaillance dans l'alimentation de la direction assistée, quand elle existe, n'empêche pas de diriger la machine pendant le temps nécessaire pour l'arrêter.

3.4. Protection contre les risques mécaniques.

3.4.1. Mouvements non commandés.

La machine est conçue, construite et, le cas échéant, montée sur son support mobile de façon que, lors de son déplacement, les oscillations incontrôlées de son centre de gravité n'affectent pas sa stabilité ou n'exercent de contraintes excessives sur sa structure.

3.4.2. Eléments mobiles de transmission.

Par exception au paragraphe 1.3.8.1, dans le cas des moteurs, les protecteurs mobiles empêchant l'accès aux parties mobiles dans le compartiment moteur ne sont pas dotés de dispositif de verrouillage si, pour les ouvrir, il faut utiliser un outil ou une clé ou actionner une commande située dans le poste de conduite, à condition que celui-ci soit situé dans une cabine entièrement fermée munie d'une serrure permettant d'empêcher les personnes non autorisées d'y pénétrer.

3.4.3. Retournement et basculement.

Lorsque, pour une machine automotrice avec conducteur porté, et éventuellement opérateurs ou

autres personnes portés, il existe un risque de retournement ou de basculement, la machine est munie d'une structure de protection appropriée, à moins que cela n'augmente le risque.

Cette structure est telle que, en cas de retournement ou de basculement, elle garantit aux personnes portées un volume limite de déformation adéquat.

Afin de vérifier si la structure répond à l'exigence mentionnée au deuxième alinéa, le fabricant effectue ou fait effectuer, pour chaque type de structure, des essais appropriés.

3.4.4. Chutes d'objets.

Lorsque, pour une machine automotrice avec conducteur porté, et éventuellement opérateurs ou autres personnes portés, il existe un risque dû à des chutes d'objets ou de matériaux, la machine est conçue et construite de manière à tenir compte de ces risques et est munie, si ses dimensions le permettent, d'une structure de protection appropriée.

Cette structure est telle que, en cas de chutes d'objets ou de matériaux, elle garantit aux personnes portées un volume limite de déformation adéquat.

Afin de vérifier si la structure répond à l'exigence visée au deuxième alinéa, le fabricant effectue ou fait effectuer, pour chaque type de structure, des essais appropriés.

3.4.5. Moyens d'accès.

Les mains courantes et marchepieds sont conçus, construits et disposés de manière que les opérateurs les utilisent instinctivement et n'utilisent pas les organes de service pour faciliter l'accès.

3.4.6. Dispositifs de remorquage.

Toute machine utilisée pour remorquer ou destinée à être remorquée est équipée de dispositifs de remorquage ou d'attelage conçus, construits et disposés de façon à assurer un attelage et un désattelage aisés et sûrs et à empêcher un désattelage involontaire pendant l'utilisation.

Dans la mesure où la charge sur le timon l'exige, ces machines sont équipées d'un support avec une surface d'appui adaptée à la charge et au sol.

3.4.7. Transmission de puissance entre la machine automotrice (ou le tracteur) et la machine réceptrice.

Les dispositifs amovibles de transmission mécanique reliant une machine automotrice ou un tracteur au premier palier fixe d'une machine réceptrice sont conçus et construits de manière que, sur toute leur longueur, toute partie en mouvement durant le fonctionnement soit protégée.

Du côté de la machine automotrice ou du tracteur, la prise de force à laquelle est attelé le dispositif amovible de transmission mécanique est protégée soit par un protecteur fixé et lié à la machine automotrice ou au tracteur, soit par tout autre dispositif assurant une protection équivalente.

Ce protecteur peut être ouvert pour accéder au dispositif amovible de transmission. Une fois qu'il est en place, un espace suffisant demeure pour empêcher que l'arbre moteur n'endommage le protecteur lorsque la machine (ou le tracteur) est en mouvement.

Du côté de la machine réceptrice, l'arbre récepteur est enfermé dans un carter de protection fixé à la machine.

La présence d'un limiteur de couple ou d'une roue libre n'est autorisée, pour la transmission par cardan, que du côté de son attelage à la machine réceptrice. Dans ce cas, il convient d'indiquer sur le

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

dispositif amovible de transmission mécanique le sens de montage.

Toute machine réceptrice dont le fonctionnement nécessite la présence d'un dispositif amovible de transmission mécanique la reliant à une machine automotrice ou à un tracteur possède un système d'accrochage du dispositif amovible de transmission mécanique de telle sorte que, lorsque la machine est dételée, le dispositif amovible de transmission mécanique et son protecteur ne soient pas endommagés par contact avec le sol ou avec un élément de la machine.

Les éléments extérieurs du protecteur sont conçus, construits et disposés de telle sorte qu'ils ne puissent pas tourner avec le dispositif amovible de transmission mécanique. Le protecteur doit recouvrir la transmission jusqu'aux extrémités des mâchoires intérieures dans le cas de joints de cardans simples et au moins jusqu'au centre du ou des joints extérieurs dans le cas de cardans dits à grand angle.

Si des accès aux postes de travail sont prévus à proximité du dispositif amovible de transmission mécanique, ils sont conçus et construits de façon à éviter que les protecteurs de ces arbres ne puissent servir de marchepieds, à moins qu'ils ne soient conçus et construits à cette fin.

3.5. Mesures de protection contre d'autres risques.

3.5.1. Accumulateurs.

Le logement des accumulateurs est conçu et construit de manière à empêcher la projection d'électrolyte sur l'opérateur, même en cas de retournement ou de basculement, et d'éviter l'accumulation de vapeurs aux emplacements occupés par les opérateurs.

La machine est conçue et construite de manière que les accumulateurs puissent être déconnectés à l'aide d'un dispositif facilement accessible prévu à cet effet.

3.5.2. Incendie.

En fonction des risques prévus par le fabricant, la machine est conçue et construite de manière à, si ses dimensions le permettent :

-soit permettre la mise en place d'extincteurs facilement accessibles ;

-soit être munie de systèmes d'extinction faisant partie intégrante de la machine.

3.5.3. Emissions de substances dangereuses.

Le paragraphe 1.5.13, deuxième et troisième paragraphes, ne s'applique pas lorsque la machine a pour fonction principale de pulvériser des produits. Cependant, la machine est conçue et construite de manière que l'opérateur soit protégé contre le risque d'exposition à de telles émissions dangereuses.

3.6. Informations et indications.

3.6.1. Signalisation, signaux et avertissements.

Chaque machine comporte des moyens de signalisation ou des plaques d'instructions concernant l'utilisation, le réglage et l'entretien chaque fois que cela est nécessaire pour assurer la santé et la sécurité des personnes. Ceux-ci sont choisis, conçus et réalisés de façon à être clairement visibles et indélébiles.

Sans préjudice des dispositions de la réglementation relative à la circulation routière, les machines à conducteur porté sont dotées des équipements suivants :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

-un avertisseur sonore permettant d'avertir les personnes ;

-un système de signalisation lumineuse tenant compte des conditions d'utilisation prévues ; cette dernière exigence ne s'applique pas aux machines destinées exclusivement aux travaux souterrains et dépourvues d'énergie électrique ;

-le cas échéant, une connexion appropriée entre la remorque et la machine permettant de faire fonctionner les signaux.

Les machines commandées à distance dont les conditions d'utilisation normale exposent les personnes aux risques de choc ou d'écrasement sont munies des moyens appropriés pour signaler leurs déplacements ou de moyens pour protéger les personnes contre ces risques. Il en est de même pour les machines dont l'utilisation suppose un va-et-vient constant sur un même axe lorsque le conducteur ne voit pas directement la zone à l'arrière de la machine.

La machine est construite de manière que les dispositifs d'avertissement et de signalisation ne puissent être mis hors service involontairement. Chaque fois que cela est indispensable à la sécurité, ces dispositifs sont munis de moyens permettant d'en contrôler le bon fonctionnement, et toute défaillance est rendue apparente à l'opérateur.

Lorsque les mouvements d'une machine ou de ses outils sont particulièrement dangereux, une signalisation figure sur la machine, interdisant de s'en approcher pendant qu'elle fonctionne. Cette signalisation est lisible à une distance suffisante pour assurer la sécurité des personnes appelées à se trouver à proximité.

3.6.2. Marquage.

Sur chaque machine sont portées, de manière lisible et indélébile, les indications suivantes :

-la puissance nominale exprimée en kilowatts (kW) ;

-la masse en kilogrammes (kg) dans la configuration la plus usuelle, et, le cas échéant :

-l'effort de traction maximal prévu au crochet d'attelage en newtons (N) ;

-l'effort vertical maximal prévu sur le crochet d'attelage en newtons (N).

3.6.3. Notice d'instructions.

3.6.3.1. Vibrations.

La notice d'instructions donne les indications suivantes concernant les vibrations transmises par la machine au système main-bras ou à l'ensemble du corps :

-la valeur totale des vibrations auxquelles est exposé le système main-bras lorsqu'elle dépasse 2,5 m/ s ² ou, le cas échéant, la mention que cette valeur ne dépasse pas 2,5 m/ s ² ;

-la valeur moyenne quadratique maximale pondérée en fréquence de l'accélération à laquelle est exposé l'ensemble du corps lorsqu'elle dépasse 0,5 m/ s ². Si cette valeur ne dépasse pas 0,5 m/ s ², il faut le mentionner ;

-l'incertitude de mesure.

Ces valeurs sont soit réellement mesurées pour la machine visée, soit établies à partir de mesures effectuées pour une machine techniquement comparable qui est représentative de la machine à

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

produire.

Lorsque les normes harmonisées ne sont pas appliquées, les vibrations sont mesurées en utilisant le code de mesure le plus approprié pour la machine.

Les conditions de fonctionnement de la machine pendant le mesurage et les codes de mesure utilisés sont décrits.

3.6.3.2. Usages multiples.

La notice d'instructions des machines permettant plusieurs usages selon l'équipement mis en œuvre et la notice d'instructions des équipements interchangeables comportent les informations nécessaires pour permettre le montage et l'utilisation en toute sécurité de la machine de base et des équipements interchangeables qui peuvent être montés sur celle-ci.

4. Règles techniques complémentaires pour pallier les dangers dus aux opérations de levage.

L'ensemble des règles techniques pertinentes décrites dans la présente partie s'applique aux machines présentant des dangers dus aux opérations de levage conformément au 4° des principes généraux figurant au début de la présente annexe.

4.1. Généralités.

4.1.1. Définitions.

a) Opération de levage : opération de déplacement de charges unitaires composées d'objets ou de personnes nécessitant, à un moment donné, un changement de niveau.

b) Charge guidée : charge dont la totalité du déplacement se fait le long de guides rigides ou souples dont la position dans l'espace est déterminée par des points fixes.

c) Coefficient d'utilisation : rapport arithmétique entre la charge qu'un composant peut retenir, garantie par le fabricant, et la charge maximale d'utilisation indiquée sur le composant.

d) Coefficient d'épreuve : rapport arithmétique entre la charge utilisée pour effectuer les épreuves statiques ou dynamiques d'une machine ou d'un accessoire de levage et la charge maximale d'utilisation indiquée sur la machine ou l'accessoire de levage respectivement.

e) Epreuve statique : essai qui consiste à inspecter la machine ou l'accessoire de levage et ensuite à lui appliquer une force correspondant à la charge maximale d'utilisation multipliée par le coefficient d'épreuve statique approprié, puis, après relâchement, à inspecter à nouveau la machine ou l'accessoire de levage afin de s'assurer qu'aucun dommage n'est apparu.

f) Epreuve dynamique : essai qui consiste à faire fonctionner la machine de levage dans toutes ses configurations possibles, à la charge maximale d'utilisation multipliée par le coefficient d'épreuve dynamique appro-prié, en tenant compte du comportement dynamique de la machine, en vue de vérifier le bon fonctionnement de celle-ci.

g) Habitacle : partie de la machine dans laquelle prennent place les personnes ou où sont placés les objets afin d'être levés.

4.1.2. Mesures de protection contre les risques mécaniques.

4.1.2.1. Risques dus au manque de stabilité.

La machine est conçue et construite de façon que la stabilité exigée au paragraphe 1.3.1 soit assurée

en service et hors service, y compris pendant toutes les phases du transport, du montage et du démontage, lors de défaillances prévisibles d'un élément et également pendant la réalisation des épreuves effectuées conformément à la notice d'instructions. A cette fin, le fabricant utilise les méthodes de vérification appropriées.

4.1.2.2. Machine circulant le long de guidages ou sur des chemins de roulement.

La machine est pourvue de dispositifs qui agissent sur les guidages ou chemins de roulement afin d'éviter les déraillements.

Toutefois, si, malgré la présence de tels dispositifs, il subsiste un risque de déraillement ou de défaillance d'un organe de guidage ou de roulement, des dispositifs sont prévus pour empêcher la chute d'équipements, d'éléments ou de la charge ainsi que le renversement de la machine.

4.1.2.3. Résistance mécanique.

La machine, les accessoires de levage ainsi que leurs éléments sont conçus et construits de manière à résister aux contraintes auxquelles ils sont soumis en service et, s'il y a lieu, hors service, dans les conditions d'installation et de fonctionnement prévues et dans toutes les configurations possibles, compte tenu, le cas échéant, des effets des facteurs atmosphériques et des forces exercées par les personnes. Ces règles sont également applicables pendant le transport, le montage et le démontage.

La machine et les accessoires de levage sont conçus et construits demanière à éviter des défaillances dues à la fatigue et à l'usure, compte tenu de l'usage prévu.

Les matériaux employés sont choisis en tenant compte des milieux d'utilisation prévus, notamment en ce qui concerne la corrosion, l'abrasion, les chocs, les températures extrêmes, la fatigue, la fragilité et le vieillissement.

La machine et les accessoires de levage sont conçus et construits demanière à supporter les surcharges au cours des épreuves statiques sans déformation permanente ni défectuosité manifeste. Les calculs de résistance prennent en compte la valeur du coefficient d'épreuve statique qui est choisi de manière à garantir un niveau de sécurité adéquat ; ce coefficient a, en règle générale, les valeurs suivantes :

-machines mues par la force humaine et accessoires de levage : 1,5 ;

-autres machines : 1,25.

La machine est conçue et construite de manière à supporter sans défaillance les épreuves dynamiques effectuées avec la charge maximale d'utilisation multipliée par le coefficient d'épreuve dynamique. Ce coefficient d'épreuve dynamique est choisi de manière à garantir un niveau de sécurité adéquat ; ce coefficient est, en règle générale, égal à 1,1.

D'une manière générale, ces épreuves sont effectuées aux vitesses nominales prévues. Au cas où le circuit de commande de la machine autorise plusieurs mouvements simultanés, les épreuves sont effectuées dans les conditions les moins favorables, en règle générale en combinant les mouvements en question.

4.1.2.4. Poulies, tambours, galets, câbles et chaînes.

Les poulies, tambours et galets ont un diamètre compatible avec les dimensions des câbles ou des chaînes dont ils peuvent être munis.

Les tambours et galets sont conçus, construits et mis en place de façon que les câbles ou chaînes

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

dont ils sont munis puissent s'enrouler sans quitter la gorge.

Les câbles utilisés directement pour le levage ou le supportage de la charge ne comportent aucune épissure autre que celles de leurs extrémités. Les épissures sont cependant tolérées dans les installations qui sont destinées, par leur conception, à être modifiées régulièrement en fonction des besoins d'utilisation.

Le coefficient d'utilisation de l'ensemble câble et terminaison est choisi de manière à garantir un niveau de sécurité adéquat. Ce coefficient est, en règle générale, égal à 5.

Le coefficient d'utilisation des chaînes de levage est choisi de manière à garantir un niveau de sécurité adéquat. Ce coefficient est, en règle générale, égal à 4.

Afin de vérifier si le coefficient d'utilisation adéquat est atteint, le fabricant effectue ou fait effectuer les essais appropriés pour chaque type de chaîne et de câble utilisé directement pour le levage de la charge et pour chaque type de terminaison de câble.

4.1.2.5. Accessoires de levage et leurs éléments.

Les accessoires de levage et leurs éléments sont dimensionnés en tenant compte des phénomènes de fatigue et de vieillissement pour un nombre de cycles de fonctionnement conforme à la durée de vie prévue dans les conditions de service spécifiées pour une application donnée.

En outre :

a) Le coefficient d'utilisation des ensembles câble métallique et terminaison est choisi de manière à garantir un niveau de sécurité adéquat ; ce coefficient est, en règle générale, égal à 5. Les câbles ne comportent aucune épissure ou boucle autre que celles de leurs extrémités ;

b) Lorsque des chaînes à maillons soudés sont utilisées, elles sont du type à maillons courts. Le coefficient d'utilisation des chaînes est choisi de manière à garantir un niveau de sécurité adéquat ; ce coefficient est, en règle générale, égal à 4.

c) Le coefficient d'utilisation des câbles ou élingues en fibres textiles dépend du matériau, du procédé de fabrication, des dimensions et de l'utilisation. Ce coefficient est choisi de manière à garantir un niveau de sécurité adéquat ; il est, en règle générale, égal à 7, à condition qu'il soit démontré que les matériaux utilisés sont de très bonne qualité et que le procédé de fabrication soit approprié à l'usage prévu. Dans le cas contraire, le coefficient est, en règle générale, fixé à un niveau plus élevé afin d'obtenir un niveau de sécurité équivalent. Les câbles et élingues en fibres textiles ne comportent aucun nœud, liaison ou épissure autres que ceux de l'extrémité de l'élingue ou de bouclage d'une élingue sans fin ;

d) Le coefficient d'utilisation de tous les composants métalliques d'une élingue, ou utilisés avec une élingue, est choisi de manière à garantir un niveau de sécurité adéquat ; ce coefficient est, en règle générale, égal à 4 ;

e) La charge maximale d'utilisation d'une élingue multibrin est déterminée sur la base du coefficient d'utilisation du brin le plus faible, du nombre de brins et d'un facteur minorant qui dépend du mode d'élingage ;

f) Afin de vérifier si le coefficient d'utilisation adéquat est atteint, le fabricant effectue ou fait effectuer les essais appropriés pour chaque type d'élément mentionné aux points a, b, c et d.

4.1.2.6. Contrôle des mouvements.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositifs de contrôle des mouvements agissent de manière que la machine sur laquelle ils sont installés demeure en situation de sécurité.

a) La machine est conçue, construite ou équipée de dispositifs de manière à maintenir l'amplitude des mouvements de leurs éléments dans les limites prévues. L'action de ces dispositifs est, le cas échéant, précédée d'un avertissement.

b) Lorsque plusieurs machines fixes ou sur rails peuvent fonctionner simultanément dans le même lieu avec des risques de collision, ces machines sont conçues et construites de manière à pouvoir être équipées de systèmes permettant d'éviter ces risques.

c) La machine est conçue et construite de manière que les charges ne puissent glisser dangereusement ou tomber inopinément en chute libre, même en cas de défaillance partielle ou totale de l'alimentation en énergie ou lorsque l'opérateur cesse d'actionner la machine.

d) La machine est conçue et construite de manière qu'il ne soit pas possible, dans les conditions normales de fonctionnement, de faire descendre la charge sous le seul contrôle d'un frein à friction, sauf lorsque la fonction de la machine nécessite une telle application.

e) Les dispositifs de préhension sont conçus et construits de manière à éviter de faire tomber par mégarde les charges.

4.1.2.7. Mouvements des charges lors de la manutention.

L'implantation du poste de travail des machines permet la surveillance maximale des trajectoires des éléments en mouvement, afin d'éviter toute collision avec des personnes, du matériel ou d'autres machines fonctionnant simultanément, qui pourrait présenter un danger. Les machines à charge guidée sont conçues et construites pour empêcher que les personnes soient blessées du fait des mouvements de la charge, de l'habitacle ou des éventuels contrepoids.

4.1.2.8. Machines desservant des paliers fixes.

4.1.2.8.1. Déplacements de l'habitacle.

Les déplacements de l'habitacle d'une machine desservant des paliers fixes se font le long de guides rigides pour ce qui est des déplacements vers les paliers ou aux paliers. Les systèmes guidés par des ciseaux sont aussi considérés comme des guidages rigides.

4.1.2.8.2. Accès à l'habitacle.

Lorsque les personnes ont accès à l'habitacle, la machine est conçue et construite de manière que l'habitacle reste immobile durant l'accès, en particulier pendant le chargement et le déchargement.

La machine est conçue et construite de manière que la différence de niveau entre l'habitacle et le palier desservi n'occasionne pas de risques de trébuchement.

4.1.2.8.3. Risques dus au contact avec l'habitacle en mouvement.

Le cas échéant, afin de satisfaire l'exigence énoncée au second alinéa du paragraphe 4.1.2.7, le volume parcouru est rendu inaccessible durant le fonctionnement normal.

Lorsque, durant l'inspection ou l'entretien, il existe un risque que les personnes situées sous l'habitacle ou au-dessus soient écrasées entre l'habitacle et un élément fixe, un espace libre suffisant est prévu, soit au moyen de refuges, soit au moyen de dispositifs mécaniques bloquant le déplacement de l'habitacle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4.1.2.8.4. Risques dus à une charge tombant de l'habitacle.

Lorsqu'il existe un risque dû à une charge tombant de l'habitacle, la machine est conçue et construite de manière à éviter ce risque.

4.1.2.8.5. Paliers.

Les machines sont conçues et construites de manière à éviter les risques dus aux contacts des personnes situées aux paliers avec l'habitacle en mouvement ou avec d'autres éléments mobiles.

Lorsqu'il existe un risque lié à la chute de personnes dans le volume parcouru lorsque l'habitacle n'est pas présent aux paliers, des protecteurs sont installés pour éviter ce risque. Ces protecteurs sont prévus pour ne pas s'ouvrir du côté du volume parcouru. Ils sont munis d'un dispositif de verrouillage commandé par la position de l'habitacle qui évite :

-les déplacements dangereux de l'habitacle jusqu'à ce que les protecteurs soient fermés et verrouillés ;

-l'ouverture dangereuse d'un protecteur avant que l'habitacle ne se soit arrêté au palier correspondant.

4.1.3. Aptitude à l'emploi.

Lors de la mise sur le marché ou de la première mise en service d'une machine ou d'accessoires de levage, le fabricant s'assure, par des mesures appropriées qu'il prend ou fait prendre, que la machine et les accessoires de levage prêts à être utilisés, qu'ils soient mus par la force humaine ou par un moteur, peuvent accomplir leurs fonctions prévues en toute sécurité.

Les épreuves statiques et dynamiques visées au paragraphe 4.1.2.3 sont effectuées sur toute machine de levage prête à être mise en service.

Lorsque la machine ne peut être montée dans les locaux du fabricant, les mesures appropriées sont prises sur le lieu d'utilisation. En tout état de cause, les mesures sont prises soit dans les locaux du fabricant, soit sur le lieu d'utilisation.

4.2. Règles pour les machines mues par une énergie autre que la force humaine.

4.2.1. Commande des mouvements.

Les organes de service commandant les mouvements de la machine ou de ses équipements nécessitent une action maintenue. Cependant, pour les mouvements partiels ou complets pour lesquels il n'y a pas de risque de collision avec la charge ou la machine, on peut remplacer lesdits organes par des organes de service autorisant des arrêts automatiques à des positions présélectionnées sans que l'opérateur actionne la commande en continu.

4.2.2. Contrôle des sollicitations.

Les machines d'une charge maximale d'utilisation au moins égale à 1 000 kg ou dont le moment de renversement est au moins égal à 40 000 Nm sont équipées de dispositifs avertissant le conducteur et empêchant les mouvements dangereux en cas :

-de surcharge, par dépassement de la charge maximale d'utilisation ou du moment maximal d'utilisation dû à la charge ; ou

-de dépassement du moment de renversement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4.2.3. Installations guidées par des câbles.

Les câbles porteurs, tracteurs ou porteurs-tracteurs sont tendus par contrepoids ou par un dispositif permettant de contrôler la tension en permanence.

4.3. Information et marquages.

4.3.1. Chaînes, câbles et sangles.

Chaque longueur de chaîne, câble ou sangle de levage ne faisant pas partie d'un ensemble comporte un marquage ou, si un marquage n'est pas possible, une plaquette ou une bague inamovible portant les nom et adresse du fabricant et l'identification de l'attestation correspondante.

L'attestation susmentionnée comporte au moins les indications suivantes :

a) Le nom et l'adresse du fabricant ;

b) Une description de la chaîne ou du câble comportant :

-ses dimensions nominales ;

-sa construction ;

-le matériau de fabrication ; et,

-tout traitement métallurgique spécial subi par le matériel ;

c) La méthode d'essai utilisée ;

d) La charge maximale à laquelle la chaîne ou le câble devrait être soumis en service. Une fourchette de valeurs peut être indiquée en fonction des applications prévues.

4.3.2. Accessoires de levage.

Chaque accessoire de levage porte les renseignements suivants :

-identification du matériau quand cette information est nécessaire pour la sécurité d'emploi ;

-charge maximale d'utilisation.

Pour les accessoires de levage sur lesquels le marquage est matériellement impossible, les renseignements visés au premier alinéa figurent sur une plaquette ou d'autres moyens équivalents et solidement fixés à l'accessoire.

Ces renseignements sont lisibles et placés à un endroit tel qu'ils ne risquent pas de disparaître sous l'effet de l'usure ou de compromettre la résistance de l'accessoire.

4.3.3. Machines de levage.

La charge maximale d'utilisation est marquée de façon très visible sur la machine. Ce marquage est lisible, indélébile et en clair.

Lorsque la charge maximale d'utilisation dépend de la configuration de la machine, chaque poste de travail est équipé d'une plaque de charges donnant, de préférence sous la forme de croquis ou de tableaux, les charges d'utilisation permises pour chaque configuration.

Sur les machines uniquement destinées au levage d'objets, équipées d'un habitacle qui permet

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

l'accès des personnes, figure une indication claire et indélébile interdisant le levage de personnes. Cette indication est visible à chacun des emplacements permettant l'accès.

4.4. Notice d'instructions.

4.4.1. Accessoires de levage.

Chaque accessoire de levage ou chaque lot commercialement indivisible d'accessoires de levage est accompagné d'une notice d'instructions donnant au minimum les indications suivantes :

a) L'usage prévu ;

b) Les limites d'emploi (notamment pour les accessoires de levage tels que les ventouses magnétiques ou sous vide qui ne satisfont pas pleinement aux règles du paragraphe 4.1.2.6, point e) ;

c) Les instructions pour le montage, l'utilisation et l'entretien ;

d) Le coefficient d'épreuve statique utilisé.

4.4.2. Machines de levage.

Chaque machine de levage est accompagnée d'une notice d'instructions qui comprend les indications concernant :

a) Les caractéristiques techniques de la machine, notamment :

-la charge maximale d'utilisation et, le cas échéant, une copie de la plaque ou du tableau de charges visés au paragraphe 4.3.3, deuxième alinéa ;

-les réactions aux appuis ou aux scellements et, le cas échéant, les caractéristiques des chemins de roulement ;

-s'il y a lieu, la définition et les moyens d'installation des lestages ;

b) Le contenu du carnet de suivi de la machine, s'il n'est pas fourni avec la machine ;

c) Les conseils d'utilisation, notamment pour remédier à l'insuffisance de vision directe de la charge qu'a l'opérateur ;

d) S'il y a lieu, un rapport d'essai précisant les épreuves statiques et dynamiques effectuées par ou pour le fabricant ;

e) Pour les machines qui ne sont pas montées dans les locaux du fabricant dans leur configuration d'utilisation, les instructions nécessaires pour prendre les mesures mentionnées au paragraphe 4.1.3 avant la première mise en service.

5. Règles techniques complémentaires pour les machines destinés à des travaux souterrains.

L'ensemble des règles techniques pertinentes décrites dans la présente partie s'appliquent aux machines destinées à des travaux souterrains conformément au 4° des principes généraux figurant au début de la présente annexe.

5.1. Risques dus au manque de stabilité.

Les soutènements marchants sont conçus et construits de manière à maintenir une direction donnée

lors de leur déplacement et ne pas se renverser avant et pendant la mise sous pression et après la décompression. Ils disposent d'ancrages pour les plaques de tête des étançons hydrauliques individuels.

5.2. Circulation.

Les soutènements marchants permettent une circulation sans entraves des personnes.

5.3. Organes de service.

Les organes de service d'accélération et de freinage du déplacement des machines sur rails sont conçus et construits pour être actionnés à la main. Toutefois, les dispositifs de validation peuvent être actionnés au pied.

Les organes de service des soutènements marchants sont conçus et disposés de manière à permettre que, pendant l'opération de ripage, les opérateurs soient abrités par un soutènement en place. Les organes de service sont protégés contre tout déclenchement involontaire.

5.4. Arrêt.

Les machines automotrices sur rails destinées à des travaux souterrains sont équipées d'un dispositif de validation agissant sur le circuit de commande du déplacement de la machine tel que le déplacement est arrêté si le conducteur ne contrôle plus le déplacement.

5.5. Incendie.

Le deuxième tiret du paragraphe 3.5.2. est obligatoire pour les machines qui comportent des parties hautement inflammables.

Le système de freinage des machines destinées à des travaux souterrains est conçu et construit de manière à ne pas produire d'étincelles ou être à l'origine d'incendies.

Les machines à moteur à combustion interne destinées à des travaux souterrains sont équipées exclusivement d'un moteur utilisant un carburant à faible tension de vapeur et qui exclut toute étincelle d'origine électrique.

5.6. Emissions de gaz d'échappement.

Les moteurs à combustion interne sont conçus et construits de telle sorte que les émissions de gaz d'échappement ne sont pas évacuées vers le haut.

6. Règles techniques complémentaires pour les machines présentant des dangers particuliers dus au levage de personnes.

L'ensemble des règles techniques pertinentes décrites dans la présente partie s'applique aux machines présentant des dangers dus au levage de personnes conformément au 4° des principes généraux figurant au début de la présente annexe.

6.1. Généralités.

6.1.1. Résistance mécanique.

L'habitacle, y compris les trappes, est conçu et construit de façon à offrir l'espace et la résistance correspondant au nombre maximal de personnes pouvant se trouver dans l'habitacle et à la charge maximale d'utilisation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les coefficients d'utilisation des composants figurant aux paragraphes 4.1.2.4 et 4.1.2.5 qui ne sont pas suffisants pour les machines destinées au levage de personnes sont, en règle générale, doublés. La machine destinée au levage de personnes ou de personnes et d'objets est équipée d'une suspension ou d'un système de support de l'habitacle conçu et construit de manière à assurer un niveau global de sécurité adéquat et à éviter le risque de chute de l'habitacle.

Lorsque des câbles ou des chaînes sont utilisés pour suspendre l'habitacle, en règle générale, au moins deux câbles ou chaînes, indépendants, sont requis, chacun disposant de son propre ancrage.

6.1.2. Contrôle des sollicitations pour les machines mues par une énergie autre que la force humaine.

Les règles figurant au paragraphe 4.2.2 s'appliquent quelles que soient les valeurs de la charge maximale d'utilisation et du moment de renversement, à moins que le fabricant puisse démontrer qu'il n'existe pas de risques de surcharge ou de renversement.

6.2. Organes de service.

Lorsque les règles de sécurité n'imposent pas d'autres solutions, l'habitacle est, en règle générale, conçu et construit de manière que les personnes s'y trouvant disposent de moyens de commande des mouvements de montée, de descente et, le cas échéant, d'autres déplacements de l'habitacle.

Ces organes de service ont la priorité sur tout autre organe commandant le même mouvement, à l'exception des dispositifs d'arrêt d'urgence.

Les organes de service de ces mouvements nécessitent une action maintenue, sauf si l'habitacle lui-même est complètement clos.

6.3. Risques pour les personnes se trouvant dans l'habitacle.

6.3.1. Risques dus aux déplacements de l'habitacle.

La machine de levage de personnes est conçue, construite ou équipée de façon que les accélérations et décélérations de l'habitacle ne créent pas de risques pour les personnes.

6.3.2. Risques de chute des personnes hors de l'habitacle.

La machine est conçue et construite de manière que l'habitacle ne puisse s'incliner au point de créer un risque de chute de ses occupants, y compris lorsque la machine et l'habitacle sont en mouvement.

Lorsque l'habitacle est conçu en tant que poste de travail, il faut en assurer la stabilité et empêcher les mouvements dangereux.

Si les mesures mentionnées au paragraphe 1.5.15 ne sont pas suffisantes, l'habitacle est équipé de points d'ancrage en nombre adapté au nombre de personnes pouvant se trouver dans l'habitacle. Les points d'ancrage sont suffisamment résistants pour permettre l'utilisation d'équipements de protection individuelle destinés à protéger contre les chutes d'une certaine hauteur.

Les trappes dans le plancher ou le plafond ou les portillons latéraux sont conçues et construites de manière à empêcher l'ouverture inopinée, et leur sens d'ouverture s'oppose au risque de chute en cas d'ouverture inopinée.

6.3.3. Risques dus à la chute d'objets sur l'habitacle.

Lorsqu'il existe un risque de chute d'objets sur l'habitacle mettant en danger les personnes, l'habitacle est équipé d'un toit de protection.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6.4. Machines desservant des paliers fixes.

6.4.1. Risques pour les personnes se trouvant dans l'habitacle.

L'habitacle est conçu et construit de manière à éviter les risques dus au contact entre les personnes ou les objets dans l'habitacle, d'une part, et tout élément fixe ou mobile, d'autre part. Le cas échéant, l'habitacle lui-même est complètement clos avec des portes équipées d'un dispositif de verrouillage qui empêche les mouvements dangereux de l'habitacle quand les portes ne sont pas fermées. Les portes restent fermées si l'habitacle s'arrête entre deux paliers, lorsqu'il existe un risque de chute hors de l'habitacle.

La machine est conçue, construite et, le cas échéant, équipée de dispositifs de manière à éviter le déplacement non contrôlé de l'habitacle vers le haut ou vers le bas. Ces dispositifs peuvent arrêter l'habitacle à sa charge maximale d'utilisation et à la vitesse maximale prévisible.

L'arrêt dû à l'action de ce dispositif ne provoque de décélération dangereuse pour les occupants, dans tous les cas de charge.

6.4.2. Commandes situées aux paliers.

La machine est conçue et construite de manière que les commandes, autres que celles à utiliser en cas d'urgence, situées aux paliers ne puissent déclencher les mouvements de l'habitacle lorsque :

-les organes de service de l'habitacle fonctionnent ;

-l'habitacle n'est pas à un palier.

6.4.3. Accès à l'habitacle.

Les protecteurs aux paliers et sur l'habitacle sont conçus et construits de manière à assurer le transfert en toute sécurité vers et depuis l'habitacle, compte tenu de l'ensemble prévisible d'objets et de personnes à lever.

6.5. Marquages.

Sur l'habitacle sont portées les indications nécessaires pour assurer la sécurité, notamment :

-le nombre de personnes pouvant se trouver dans l'habitacle ;

-la charge maximale d'utilisation.

Article Annexe II à l'article R4312-6

DÉFINISSANT LES RÈGLES TECHNIQUES DE CONCEPTION ET DE FABRICATION PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 4312-6

1. Règles générales applicables à tous les équipements de protection individuelle

1.0. Généralités et champ d'application

Les présentes règles générales s'appliquent à l'ensemble des équipements de protection individuelle neufs mentionnés aux articles R. 4311-8 à R. 4311-10.

1.0.0. Définition

On entend par utilisateur toute personne qui porte ou tient un équipement de protection individuelle tel que défini aux articles R. 4311-8 à R. 4311-10, en vue de se protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer son intégrité physique.

1.1. Principes de protection

1.1.1. Ergonomie

Les équipements de protection individuelle sont conçus et fabriqués de façon telle que, dans les conditions d'emploi prévisibles auxquelles ils sont destinés, l'utilisateur puisse déployer normalement l'activité l'exposant à des risques, tout en disposant d'une protection appropriée d'un niveau aussi élevé que possible.

1.1.2. Niveaux et classes de protection

1.1.2.1. Niveaux de protection aussi élevés que possible

Le niveau de protection qui résulte de la conception de l'équipement de protection individuelle est celui au-delà duquel les contraintes résultant du port de l'équipement de protection individuelle s'opposeraient à son utilisation effective pendant la durée d'exposition au risque, ou au déploiement normal de l'activité.

1.1.2.2. Classes de protection appropriées à différents niveaux de risque

Lorsque diverses conditions d'emploi prévisibles conduisent à distinguer plusieurs niveaux d'un même risque, les équipements de protection individuelle sont conçus et fabriqués en fonction des différentes classes de protection appropriées à chaque niveau de risque.

1.2. Innocuité des équipements de protection individuelle

1.2.1. Absence de risques et autres facteurs de nuisance autogènes

Les équipements de protection individuelle sont conçus et fabriqués de façon à ne pas engendrer de risques et autres facteurs de nuisance, dans les conditions prévisibles d'emploi.

1.2.1.1. Matériaux constitutifs appropriés

Les matériaux constitutifs des équipements de protection individuelle et leurs éventuels produits de dégradation ne doivent pas nuire à l'hygiène ou à la santé de l'utilisateur.

1.2.1.2. Parties d'un équipement de protection individuelle en contact avec l'utilisateur

Toute partie d'un équipement de protection individuelle en contact ou susceptible d'entrer en contact avec l'utilisateur pendant la durée du port présente un état de surface adéquat et est notamment dépourvue d'aspérités, arêtes vives ou pointes saillantes susceptibles de provoquer une irritation excessive ou des blessures.

1.2.1.3. Entraves maximales admissibles pour l'utilisateur

Les équipements de protection individuelle s'opposent le moins possible aux gestes à accomplir, aux postures à prendre et à la perception sensorielle. Ils ne doivent pas être à l'origine de gestes qui mettent l'utilisateur ou d'autres personnes en danger.

1.3. Facteurs de confort et d'efficacité

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1.3.1. Adaptation à la morphologie de l'utilisateur

Les équipements de protection individuelle sont conçus et fabriqués de façon telle qu'ils puissent être placés aussi aisément que possible sur l'utilisateur dans la position appropriée et s'y maintenir pendant la durée prévisible du port, compte tenu des facteurs d'ambiance, des gestes à accomplir et des postures à prendre. Pour ce faire, les équipements de protection individuelle s'adaptent au mieux à la morphologie de l'utilisateur, par tout moyen approprié, tel que des systèmes de réglage et de fixation adéquats, ou une variété suffisante de tailles et pointures.

1.3.2. Légèreté et solidité de construction

Les équipements de protection individuelle sont aussi légers que possible, sans préjudice de leur solidité de construction ni de leur efficacité.

Les équipements de protection individuelle possèdent une résistance suffisante contre les effets des facteurs d'ambiance inhérents aux conditions prévisibles d'emploi.

1.3.3. Compatibilité des équipements de protection individuelle destinés à être portés simultanément par l'utilisateur

Lorsque, selon les conditions d'emploi définies par la notice d'instructions, plusieurs modèles d'équipements de protection individuelle de genres ou types différents sont destinés à assurer simultanément la protection de parties voisines du corps, ils doivent être compatibles entre eux.

1.4. Notice d'instructions

I.-Chaque équipement de protection individuelle est accompagné d'une notice d'instructions contenant, outre le nom et l'adresse du fabricant ou de l'importateur ainsi que le nom, l'adresse et le numéro d'identification de l'organisme qui a procédé à l'examen CE de type, les données suivantes :

a) Les instructions de stockage, d'emploi, de nettoyage, d'entretien, de révision et de désinfection. Les produits de nettoyage, d'entretien ou de désinfection préconisés ne doivent avoir, dans le cadre de leur mode d'emploi, aucun effet nocif sur les équipements de protection individuelle ni sur l'utilisateur ;

b) Les performances obtenues lors d'examens techniques visant à s'assurer des niveaux ou classes de protection des équipements de protection individuelle ;

c) Les accessoires utilisables avec les équipements de protection individuelle, ainsi que les caractéristiques des pièces de rechange appropriées ;

d) Les classes de protection appropriées à différents niveaux de risques et les limites d'utilisation correspondantes ;

e) La date ou le délai de péremption des équipements de protection individuelle ou de certains de leurs composants dans les conditions fixées par les règles définies aux 2 et 3, notamment par le paragraphe 2.4 ;

f) Le genre d'emballage approprié au transport des équipements de protection individuelle ;

g) La signification du marquage, lorsqu'il en existe un.

La notice doit en outre comporter toute autre indication prévue par la présente annexe.

II.-La notice d'instructions doit être rédigée en français, de façon précise et compréhensible.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2. Règles supplémentaires communes à plusieurs genres ou types d'équipements de protection individuelle

2.0. Application

En complément aux autres règles techniques définies par la présente annexe, les équipements de protection individuelle présentant les caractéristiques communes respectivement prévues par les paragraphes ci-après obéissent aux règles techniques qu'ils définissent.

2.1. Équipements de protection individuelle comportant des systèmes de réglage

Lorsque des équipements de protection individuelle comportent des systèmes de réglage, ceux-ci sont conçus et fabriqués de façon telle que, après avoir été ajustés, ils ne puissent se dérégler indépendamment de la volonté de l'utilisateur dans les conditions prévisibles d'emploi.

2.2. Équipements de protection individuelle enveloppant les parties du corps à protéger

Les équipements de protection individuelle enveloppant les parties du corps à protéger sont suffisamment aérés pour limiter la transpiration résultant du port. A défaut, ils sont dotés si cela est techniquement possible de dispositifs permettant d'absorber la sueur.

2.3. Équipements de protection individuelle du visage, des yeux ou des voies respiratoires

Les équipements de protection individuelle du visage, des yeux ou des voies respiratoires restreignent le moins possible le champ visuel et la vue de l'utilisateur.

Les systèmes oculaires de ces équipements de protection individuelle possèdent un degré de neutralité optique compatible avec la nature plus ou moins minutieuse ou prolongée des activités prévisibles de l'utilisateur.

Ils sont si nécessaire traités de manière à éviter la formation de buée ou dotés de dispositifs permettant d'éviter celle-ci.

Les modèles des équipements de protection individuelle destinés aux utilisateurs faisant l'objet d'une correction oculaire doivent être compatibles avec le port de lunettes ou lentilles de contact correctrices.

2.4. Équipements de protection individuelle sujets à un vieillissement

Lorsque les performances des équipements de protection individuelle sont susceptibles d'être affectées de façon sensible par un phénomène de vieillissement, la date de fabrication ou la date de péremption sont marquées, de façon indélébile et sans risque de mauvaise interprétation, sur l'emballage et, si possible, sur chaque exemplaire ou composant interchangeable d'équipement de protection individuelle.

A défaut de pouvoir s'engager sur la durée de vie d'un équipement de protection individuelle, la notice d'instructions prévue par le paragraphe 1.4 comporte les données permettant de déterminer un délai de péremption raisonnablement praticable, compte tenu du niveau de qualité du modèle et des conditions effectives de stockage, d'emploi, de nettoyage, de révision et d'entretien.

Dans le cas où une altération rapide et sensible des performances des équipements de protection individuelle est susceptible de résulter du vieillissement imputable à la mise en œuvre périodique du procédé de nettoyage préconisé, un marquage indiquant le nombre maximal de nettoyages au-delà duquel il y a lieu de réviser ou de réformer l'équipement est apposé sur chaque exemplaire ou, à défaut, mentionné dans la notice d'instructions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2.5. Équipements de protection individuelle susceptibles d'être happés au cours de leur utilisation

Lorsque les conditions prévisibles d'emploi incluent en particulier un risque de happement de l'équipement de protection individuelle par un objet en mouvement susceptible d'engendrer de ce fait un danger pour l'utilisateur, l'équipement de protection individuelle possède un seuil de résistance approprié au-delà duquel la rupture d'un de ses éléments constitutifs permet d'éliminer le danger.

2.6. Équipements de protection individuelle destinés à une utilisation en atmosphère explosible

Les équipements de protection individuelle destinés à une utilisation en atmosphère explosible sont conçus et fabriqués de façon telle qu'ils ne puissent être le siège d'un arc ou d'une étincelle d'origine électrique, électrostatique, ou résultant d'un choc, susceptibles d'enflammer un mélange explosible.

2.7. Équipements de protection individuelle devant être mis en place ou ôtés rapidement

Les équipements de protection individuelle destinés à des interventions rapides ou devant être mis en place rapidement sont conçus et fabriqués de façon à pouvoir être mis en place dans un laps de temps aussi bref que possible. Les équipements de protection individuelle devant être ôtés rapidement sont conçus et fabriqués à cet effet.

Lorsque les équipements de protection individuelle comportent des dispositifs permettant de les maintenir en position appropriée sur l'utilisateur ou de les ôter, ils sont conçus et fabriqués de manière à pouvoir être manœuvrés aisément et rapidement.

2.8. Équipements de protection individuelle d'intervention dans des situations très dangereuses

La notice d'instructions délivrée avec les équipements de protection individuelle d'intervention dans les situations très dangereuses comporte les données destinées aux personnes compétentes, entraînées et qualifiées pour les interpréter et les faire appliquer par l'utilisateur.

Elle décrit en outre la procédure à mettre en œuvre pour s'assurer sur l'utilisateur équipé que son équipement de protection individuelle est correctement ajusté et apte à fonctionner.

Lorsque l'équipement de protection individuelle comporte un dispositif d'alarme fonctionnant lorsqu'il y a défaut du niveau de protection normalement assuré, celui-ci est conçu et agencé de façon telle que l'alarme puisse être perçue par l'utilisateur dans les conditions prévisibles d'emploi de l'équipement de protection individuelle.

2.9. Équipements de protection individuelle comportant des composants réglables par l'utilisateur ou amovibles

Lorsque des équipements de protection individuelle comportent des composants réglables par l'utilisateur ou amovibles à des fins de rechange, ceux-ci sont conçus et fabriqués de manière à pouvoir être réglés, montés et démontés aisément sans outil.

2.10. Équipements de protection individuelle raccordables à un autre dispositif complémentaire extérieur

Lorsque des équipements de protection individuelle sont dotés d'un système de liaison raccordable à un autre dispositif complémentaire, leur organe de raccordement est conçu et fabriqué de manière à ne pouvoir être monté que sur un dispositif de type approprié.

2.11. Équipements de protection individuelle comportant un système à circulation de fluide

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque des équipements de protection individuelle comportent un système à circulation de fluide, celui-ci est de nature à assurer un renouvellement approprié du fluide au voisinage de l'ensemble de la partie du corps à protéger, quels que soient les gestes, postures ou mouvements de l'utilisateur dans les conditions prévisibles d'emploi.

2.12. Équipements de protection individuelle portant une ou plusieurs marques de repérage ou de signalisation concernant la santé et la sécurité

Les marques de repérage ou de signalisation concernant directement ou indirectement la santé et la sécurité figurant sur les équipements de protection individuelle sont parfaitement lisibles et le demeurent pendant la durée de vie prévisible de ces équipements de protection individuelle. Ces marques sont complètes, précises et compréhensibles, afin d'éviter toute mauvaise interprétation. En particulier, lorsque de telles marques comportent des mots ou des phrases, ceux-ci sont rédigés en français.

Lorsque les dimensions restreintes d'un équipement de protection individuelle ou composant d'équipement de protection individuelle ne permettent pas d'y apposer tout ou partie du marquage nécessaire, celui-ci est mentionné sur l'emballage et dans la notice d'instruction prévue par le paragraphe 1.4.

2.13. Équipements de protection individuelle vestimentaires appropriés à la signalisation visuelle de l'utilisateur

Les équipements de protection individuelle vestimentaires destinés à des conditions prévisibles d'emploi dans lesquelles il est nécessaire de signaler individuellement et visuellement la présence de l'utilisateur comportent un ou plusieurs dispositifs ou moyens judicieusement placés, émetteurs d'un rayonnement visible direct ou réfléchi ayant une intensité lumineuse et des propriétés photométriques et colorimétriques appropriées.

2.14. Équipements de protection individuelle destinés à protéger contre plusieurs risques encourus simultanément

Tout équipement de protection individuelle destiné à protéger l'utilisateur contre plusieurs risques susceptibles d'être encourus simultanément est conçu et fabriqué de manière à satisfaire à toutes les règles spécifiques à chacun de ces risques telles qu'elles sont prévues par la présente annexe.

3. Règles supplémentaires spécifiques aux risques à prévenir

3.0. Application

En complément aux autres règles techniques définies par la présente annexe, les équipements de protection individuelle obéissent aux règles techniques définies par les paragraphes ci-après qui leur sont respectivement applicables en fonction des risques qu'ils sont destinés à prévenir.

3.1. Protection contre les chocs mécaniques

3.1.1. Chocs résultant de chutes ou de projections d'objets et d'impacts d'une partie du corps contre un obstacle

Les équipements de protection individuelle appropriés aux risques de chocs résultant de chutes ou de projections d'objets ou d'impacts d'une partie du corps contre un obstacle sont conçus et fabriqués de manière à pouvoir amortir les effets de ce choc en évitant toute lésion, en particulier par écrasement ou pénétration de la partie protégée, jusqu'à un niveau d'énergie du choc au-delà duquel les dimensions ou la masse excessives du dispositif amortisseur s'opposeraient à l'utilisation effective des équipements de protection individuelle pendant la durée prévisible du port.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3.1.2. Chutes de personnes

3.1.2.1. Prévention des chutes par glissade

Les semelles d'usure des articles chaussants destinés à la prévention des glissades sont conçues, fabriquées ou dotées de dispositifs rapportés appropriés, de façon à assurer une bonne adhérence, par engrènement ou par frottement en fonction de la nature ou de l'état du sol.

3.1.2.2. Prévention des chutes de hauteur

Les équipements de protection individuelle destinés à prévenir les chutes de hauteur ou leurs effets comportent un dispositif de préhension du corps et un système de liaison raccordable à un point d'ancrage sûr. Ils sont conçus et fabriqués de façon telle que, lorsqu'ils sont utilisés dans les conditions prévisibles d'emploi, la dénivellation du corps soit aussi faible que possible pour éviter tout impact contre un obstacle, sans que la force de freinage atteigne pour autant le seuil d'occurrence de lésions corporelles, ni celui d'ouverture ou de rupture d'un composant de ces équipements de protection individuelle d'où pourrait résulter la chute de l'utilisateur.

Ils assurent en outre, à l'issue du freinage, une position correcte de l'utilisateur lui permettant, le cas échéant, d'attendre des secours.

La notice d'instruction prévue par le paragraphe 1.4 précise :

-les caractéristiques requises pour le point d'ancrage sûr, ainsi que le tirant d'air minimal nécessaire en dessous de l'utilisateur ;

-la façon adéquate d'endosser le dispositif de préhension du corps et de raccorder son système de liaison au point d'ancrage sûr.

3.1.3. Vibrations mécaniques

Les équipements de protection individuelle destinés à prévenir les effets des vibrations mécaniques sont conçus et fabriqués de manière à pouvoir en atténuer de façon appropriée les composantes vibratoires nocives pour la partie du corps à protéger.

3.2. Protection contre la compression statique d'une partie du corps

Les équipements de protection individuelle destinés à protéger une partie du corps contre des contraintes de compression statique sont conçus et fabriqués de manière à pouvoir en atténuer les effets de façon à éviter des lésions aiguës ou des affections chroniques.

3.3. Protection contre les agressions physiques telles que frottements, piqûres, coupures, morsures

Les matériaux constitutifs et autres composants des équipements de protection individuelle destinés à la protection de tout ou partie du corps contre des agressions mécaniques superficielles telles que des frottements, piqûres, coupures ou morsures, sont tels que ces équipements de protection individuelle possèdent une résistance à l'abrasion, à la perforation et à la coupure par tranchage appropriée aux conditions prévisibles d'emploi.

3.4. Prévention des noyades

3.4.0. Gilets de sécurité, brassières et combinaisons de sauvetage

Les équipements de protection individuelle destinés à la prévention des noyades sont conçus et fabriqués de manière à pouvoir faire remonter aussi vite que possible à la surface, sans porter

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

atteinte à sa santé, l'utilisateur éventuellement épuisé ou sans connaissance plongé dans un milieu liquide et le faire flotter dans une position lui permettant de respirer dans l'attente des secours. Ils présentent, à cet effet, une flottabilité intrinsèque totale ou partielle suffisante, ou, à défaut, obtenue par gonflage soit au moyen d'un gaz libéré automatiquement ou manuellement, soit à la bouche.

Dans les conditions prévisibles d'emploi :

-les équipements de protection individuelle mentionnés au premier alinéa sont tels qu'ils peuvent résister, sans préjudice de leur bon fonctionnement, aux effets de l'impact avec le milieu liquide ainsi qu'aux facteurs d'ambiance inhérents à ce milieu ;

-les équipements de protection individuelle gonflables sont tels qu'ils peuvent se gonfler rapidement et complètement.

Lorsque des conditions prévisibles d'emploi particulières l'exigent, les équipements de protection individuelle mentionnés au premier alinéa comportent en outre :

-s'ils sont gonflables, l'ensemble des dispositifs de gonflage mentionnés au premier alinéa ;

-un dispositif de signalisation lumineuse ou sonore ;

-un dispositif d'accrochage et de préhension du corps permettant d'extraire l'utilisateur du milieu liquide.

Les équipements de protection individuelle mentionnés au premier alinéa sont appropriés à un emploi prolongé pendant toute la durée de l'activité exposant l'utilisateur éventuellement habillé à un risque de chute ou nécessitant sa plongée dans le milieu liquide.

3.4.1. Aides à la flottabilité

Les équipements d'aide à la flottabilité assurent un degré de flottabilité efficace en fonction de leur utilisation prévisible, un port sûr et apportant un soutien positif dans l'eau. Dans les conditions prévisibles d'emploi, ils n'entravent pas la liberté des mouvements de l'utilisateur et lui permettent notamment de nager ou d'agir pour échapper à un danger ou pour secourir d'autres personnes.

3.5. Protection contre les effets nuisibles du bruit

Les équipements de protection individuelle destinés à la prévention des effets nuisibles du bruit sont conçus et fabriqués de manière à pouvoir atténuer celui-ci de manière appropriée.

Chaque équipement de protection individuelle destiné à la prévention des effets nuisibles du bruit porte un marquage indiquant le niveau d'affaiblissement acoustique et le niveau de confort qu'il procure. En cas d'impossibilité, ce marquage est apposé sur l'emballage.

3.6. Protection contre la chaleur ou le feu

Les équipements de protection individuelle destinés à préserver tout ou partie du corps contre les effets de la chaleur ou du feu possèdent un pouvoir d'isolation thermique et une résistance mécanique appropriés aux conditions prévisibles d'emploi.

3.6.1. Matériaux constitutifs et autres composants des équipements de protection individuelle contre la chaleur ou le feu

Les matériaux constitutifs et autres composants destinés à la protection contre la chaleur rayonnante et convective sont caractérisés par un coefficient de transmission approprié du flux thermique incident et par un degré d'incombustibilité suffisamment élevé pour éviter tout risque

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'auto-inflammation dans les conditions prévisibles d'emploi.

Lorsque la partie externe de ces matériaux et composants doit avoir un pouvoir réfléchissant, celui-ci est approprié au flux de chaleur émis par rayonnement dans le domaine de l'infrarouge.

Les matériaux et autres composants d'équipements de protection individuelle destinés à des interventions de durée brève à l'intérieur d'ambiances chaudes et ceux d'équipements de protection individuelle susceptibles de recevoir des projections de produits chauds, telles que de grosses projections de matières en fusion, ont une capacité calorifique suffisante pour ne restituer la plus grande partie de la chaleur emmagasinée qu'après que l'utilisateur s'est éloigné du lieu d'exposition aux risques et débarrassé de son équipement de protection individuelle.

Les matériaux et autres composants d'équipements de protection individuelle susceptibles de recevoir de grosses projections de produits chauds sont conçus et fabriqués de manière à amortir suffisamment les chocs mécaniques, dans les conditions précisées par le paragraphe 3.1.1.

Les matériaux et autres composants d'équipements de protection individuelle susceptibles d'être en contact accidentel avec une flamme et ceux qui entrent dans la fabrication d'équipements de lutte contre le feu sont caractérisés par un degré d'ininflammabilité correspondant au niveau de risque encouru dans les conditions prévisibles d'emploi. Ils ne fondent pas sous l'action de la flamme ni ne contribuent à la propagation de celle-ci.

3.6.2. Équipements de protection individuelle complets prêts à l'usage

Dans les conditions prévisibles d'emploi des équipements de protection individuelle contre la chaleur ou le feu, complets, prêts à l'usage :

1° La quantité de chaleur transmise à l'utilisateur à travers son équipement de protection individuelle est suffisamment faible pour que la chaleur accumulée pendant la durée du port dans la partie du corps à protéger n'atteigne en aucun cas le seuil de douleur ni un niveau tel qu'elle soit susceptible d'être à l'origine d'une quelconque nuisance à la santé.

2° Les équipements de protection individuelle s'opposent si nécessaire à la pénétration des liquides ou vapeurs et ne sont pas à l'origine de brûlures résultant de contacts entre leur enveloppe protectrice et l'utilisateur.

Lorsque des équipements de protection individuelle comportent des dispositifs de réfrigération permettant d'absorber la chaleur incidente par évaporation d'un liquide ou par sublimation d'un solide, ils sont conçus de façon telle que les substances volatiles ainsi dégagées soient évacuées à l'extérieur de l'enveloppe protectrice et non pas vers l'utilisateur.

Lorsque des équipements de protection individuelle comportent un appareil de protection respiratoire, celui-ci assure, dans les conditions prévisibles d'emploi, la fonction de protection qui lui est impartie.

La notice d'instructions relative à chaque équipement de protection individuelle destiné à des interventions de durée brève à l'intérieur d'ambiances chaudes comporte les données permettant de déterminer la durée d'exposition maximale admissible de l'utilisateur à la chaleur transmise par les équipements.

3.7. Protection contre le froid

Les équipements de protection individuelle destinés à préserver tout ou partie du corps contre les effets du froid possèdent un pouvoir d'isolation thermique et une résistance mécanique appropriés à leurs conditions prévisibles d'emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3.7.1. Matériaux constitutifs et autres composants des équipements de protection individuelle contre le froid

Les matériaux constitutifs et autres composants des équipements de protection individuelle destinés à la protection contre le froid sont caractérisés par un coefficient de transmission du flux thermique incident aussi faible que l'exigent les conditions prévisibles d'emploi. Les matériaux et autres composants souples des équipements de protection individuelle destinés à des interventions à l'intérieur d'ambiances froides conservent le degré de souplesse approprié aux gestes à accomplir et aux postures à prendre.

Les matériaux et autres composants d'équipements de protection individuelle susceptibles de recevoir de grosses projections de produits froids amortissent suffisamment les chocs mécaniques dans les conditions précisées par le paragraphe 3.1.1.

3.7.2. Équipements de protection individuelle complets, prêts à l'usage

Dans les conditions prévisibles d'emploi des équipements de protection individuelle contre le froid, complets, prêts à l'usage :

1° Le flux transmis à l'utilisateur à travers son équipement de protection individuelle est tel que le froid accumulé pendant la durée du port en tout point de la partie du corps à protéger, y compris les extrémités des doigts ou des orteils dans le cas de la main ou du pied, n'atteigne en aucun cas le seuil de douleur ni un niveau tel qu'il soit susceptible d'être à l'origine d'une quelconque nuisance à la santé.

2° Les équipements de protection individuelle s'opposent dans la mesure du possible à la pénétration de liquides tels que, par exemple, l'eau de pluie et ne doivent pas être à l'origine de lésions résultant de contacts entre leur enveloppe protectrice et l'utilisateur.

Lorsque des équipements de protection individuelle comportent un appareil de protection respiratoire, celui-ci assure, dans les conditions prévisibles d'emploi, la fonction de protection qui lui est impartie.

La notice d'instructions relative à chaque équipement de protection individuelle destiné à des interventions de durée brève à l'intérieur d'ambiances froides comporte les données permettant de déterminer la durée d'exposition maximale admissible de l'utilisateur au froid transmis par les équipements.

3.8. Protection contre les chocs électriques

Les équipements de protection individuelle destinés à protéger tout ou partie du corps contre les effets du courant électrique possèdent un degré d'isolation approprié aux valeurs des tensions auxquelles l'utilisateur est susceptible d'être exposé dans les conditions prévisibles les plus défavorables.

A cet effet, les matériaux constitutifs et autres composants de ces équipements de protection individuelle sont tels que le courant de fuite, mesuré à travers l'enveloppe protectrice dans des conditions d'essai mettant en œuvre des tensions correspondant à celles susceptibles d'être rencontrées in situ, soit aussi faible que possible et en tout cas inférieur à la valeur conventionnelle maximale admissible correspondant au seuil de tolérance.

Les équipements de protection individuelle destinés exclusivement aux travaux ou manœuvres sur les installations électriques sous tension ou susceptibles d'être sous tension comportent, ainsi que leur emballage, un marquage indiquant en particulier la classe de protection ou la tension

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'utilisation y afférente, le numéro de série et la date de fabrication. Ces équipements de protection individuelle comportent en outre, à l'extérieur de l'enveloppe protectrice, un espace réservé au marquage ultérieur de la date de mise en service et des essais ou examens à effectuer de façon périodique.

La notice d'instructions prévue par le paragraphe 1.4 précise l'usage exclusif de ces équipements de protection individuelle, ainsi que la nature et la périodicité des essais diélectriques auxquels ceux-ci sont assujettis.

3.9. Protection contre les rayonnements

3.9.1. Rayonnements non ionisants

Les équipements de protection individuelle destinés à la prévention des effets aigus ou chroniques des sources de rayonnements non ionisants sur l'œil sont conçus et fabriqués de manière à pouvoir absorber ou réfléchir la majeure partie de l'énergie rayonnée dans les longueurs d'onde nocives, sans altérer pour autant de façon excessive la transmission de la partie non nocive du spectre visible, la perception des contrastes et la distinction des couleurs, lorsque les conditions prévisibles d'emploi l'exigent.

A cet effet, les oculaires protecteurs sont conçus et fabriqués de manière à disposer notamment, pour chaque onde nocive, d'un facteur spectral de transmission tel que la densité d'éclairement énergétique du rayonnement susceptible d'atteindre l'œil de l'utilisateur à travers le filtre soit aussi faible que possible.

En outre, les oculaires sont tels qu'ils ne se détériorent ni ne perdent leurs propriétés sous l'effet du rayonnement émis dans les conditions prévisibles d'emploi et chaque exemplaire est caractérisé par le numéro d'échelon de protection auquel correspond la courbe de la distribution spectrale de son facteur de transmission.

Les oculaires destinés à des sources de rayonnement du même genre sont classés dans l'ordre croissant de leurs numéros d'échelons de protection. La notice d'instructions prévue par le paragraphe 1.4 comporte les courbes de transmission permettant de choisir l'équipement de protection individuelle le plus approprié, compte tenu de facteurs inhérents aux conditions d'emploi effectives, tels que la distance par rapport à la source et la distribution spectrale de l'énergie rayonnée à cette distance.

Chaque exemplaire d'oculaire filtrant comporte le numéro d'échelon de protection qu'il assure.

3.9.2. Rayonnements ionisants

3.9.2.1. Protection contre la contamination radioactive externe

Les matériaux constitutifs et autres composants des équipements de protection individuelle destinés à protéger tout ou partie du corps contre les poussières, gaz, liquides radioactifs ou leurs mélanges sont tels que ces équipements s'opposent efficacement à la pénétration des contaminants dans les conditions prévisibles d'emploi.

L'étanchéité requise est obtenue, selon la nature ou l'état des contaminants, par l'imperméabilité de l'enveloppe protectrice ou par tout autre moyen approprié tel que des systèmes de ventilation et des pressurisations s'opposant à la rétrodiffusion de ces contaminants.

Lorsque des mesures de décontamination sont applicables aux équipements de protection individuelle, ceux-ci peuvent en être l'objet de façon non préjudiciable à leur réemploi dans les conditions définies par la notice d'instructions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3.9.2.2. Protection limitée contre l'irradiation externe

Les équipements de protection individuelle destinés à protéger l'utilisateur contre l'exposition externe aux rayonnements tels que rayonnement électronique bêta, photonique X ou gamma, sont tels qu'ils peuvent atténuer suffisamment les effets de celle-ci.

Les matériaux constitutifs et autres composants de ces équipements de protection individuelle sont tels que le niveau de protection procuré à l'utilisateur soit aussi élevé que l'exigent les conditions prévisibles d'emploi, sans que les entraves aux gestes, postures ou déplacements de ce dernier entraînent pour autant un accroissement de la durée d'exposition.

Les équipements de protection individuelle comportent un marquage de signalisation indiquant la nature ainsi que l'épaisseur du ou des matériaux constitutifs correspondant aux conditions prévisibles d'emploi.

3.10. Protection contre les substances ou préparations dangereuses et agents infectieux

3.10.1. Protection respiratoire

Les équipements de protection individuelle destinés à la protection des voies respiratoires contre les substances ou préparations dangereuses ou contre les agents infectieux sont tels qu'ils permettent d'alimenter l'utilisateur en air respirable lorsque ce dernier est exposé à une atmosphère polluée ou dont la concentration en oxygène est insuffisante.

L'air respirable fourni à l'utilisateur par son équipement de protection individuelle est obtenu par des moyens appropriés, notamment par un apport provenant d'une source non polluée ou après filtration de l'air pollué à travers le dispositif ou moyen protecteur.

Les matériaux constitutifs et autres composants de ces équipements de protection individuelle sont tels que la fonction et l'hygiène respiratoires de l'utilisateur soient assurées de façon appropriée pendant la durée du port, dans les conditions prévisibles d'emploi.

Le degré d'étanchéité de la pièce faciale, les pertes de charge à l'inspiration ainsi que, pour les appareils filtrants, le pouvoir d'épuration sont tels que, dans le cas d'une atmosphère polluée, la pénétration des contaminants soit suffisamment faible pour ne pas porter atteinte à la santé ou à l'hygiène de l'utilisateur.

Les équipements de protection individuelle comportent un marquage d'identification du fabricant. Ils comportent également l'indication des caractéristiques propres à chaque type d'équipement permettant, avec la notice d'instructions, à tout utilisateur entraîné et qualifié de faire usage de façon appropriée de cet équipement.

En outre, dans le cas des appareils filtrants, la notice d'instructions indique la date limite de stockage du filtre tel que conservé dans son emballage d'origine.

3.10.2. Protection contre les contacts cutanés ou oculaires

Les équipements de protection individuelle destinés à éviter les contacts superficiels de tout ou partie du corps avec des substances ou préparations dangereuses ou avec des agents infectieux sont tels qu'ils peuvent s'opposer à la pénétration ou à la diffusion de tels substances, préparations ou agents au travers de l'enveloppe protectrice, dans les conditions prévisibles d'emploi.

A cet effet, les matériaux constitutifs et autres composants de ces équipements de protection individuelle sont de nature à assurer une totale étanchéité, autorisant, si besoin est, un usage

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

quotidien éventuellement prolongé ou, à défaut, une étanchéité limitée nécessitant une restriction de la durée du port.

Lorsqu'en raison de leur nature et des conditions prévisibles de leur mise en œuvre, certaines substances ou préparations dangereuses ou certains agents infectieux sont dotés d'un pouvoir de pénétration élevé d'où résulte un laps de temps de protection limité pour les équipements de protection individuelle correspondants, ceux-ci font l'objet d'essais permettant de les classer en fonction de leur efficacité. Les équipements de protection individuelle comportent un marquage indiquant notamment les noms ou, à défaut, les codes des substances, préparations ou agents utilisés pour les essais ainsi que le temps de protection y afférent. En outre, la notice d'instructions prévue par le paragraphe 1.4 indique la signification des codes, la description détaillée des essais et les données permettant de déterminer la durée maximale admissible du port de l'équipement dans les diverses conditions prévisibles d'emploi.

3.11. Dispositifs de sécurité des équipements de plongée

1. L'appareil respiratoire des équipements de plongée permet d'alimenter l'utilisateur en mélange gazeux respirable, dans les conditions prévisibles d'emploi et compte tenu notamment de la profondeur d'immersion maximale.

2. Lorsque les conditions prévisibles d'emploi l'exigent, les équipements de plongée comportent :

a) Une combinaison assurant la protection de l'utilisateur contre la pression résultant de la profondeur d'immersion ou contre le froid, conformément aux paragraphes 3.2 et 3.7 à 3.7.2 ;

b) Un dispositif d'alarme destiné à prévenir en temps opportun l'utilisateur d'un manque d'alimentation ultérieur en mélange gazeux respirable, conformément au paragraphe 2.8 ;

c) Une combinaison de sauvetage permettant à l'utilisateur de remonter à la surface, conformément au paragraphe 3.4.1.

TITRE II : UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES MOYENS DE PROTECTION

Chapitre Ier : Règles générales

Section 1 : Principes

Article R4321-1

L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.

Article R4321-2

L'employeur choisit les équipements de travail en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail. Il tient compte des caractéristiques de l'établissement susceptibles d'être à l'origine de risques lors de l'utilisation de ces équipements.

Article R4321-3

Lorsque les mesures prises en application des articles R. 4321-1 et R. 4321-2 ne peuvent pas être suffisantes pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur prend toutes autres mesures nécessaires à cet effet, en agissant notamment sur l'installation des équipements de travail, l'organisation du travail ou les procédés de travail.

Article R4321-4

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.

Article R4321-5

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs en application des dispositions de la présente partie ne constituent pas des avantages en nature au sens de l'article L. 3141-23.

Section 2 : Conventions conclues avec les organisations professionnelles

Article R4321-6

Les conventions ou accords prévus à l'article L. 4321-5 sont conclus entre les ministres chargés du travail ou de l'agriculture et les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives.

Chapitre II : Maintien en état de conformité

Article R4322-1

Les équipements de travail et moyens de protection, quel que soit leur utilisateur, sont maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions.
Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des règles d'utilisation prévues au chapitre IV.

Article R4322-2

Les moyens de protection détériorés pour quelque motif que ce soit, y compris du seul fait de la survenance du risque contre lequel ils sont prévus et dont la réparation n'est pas susceptible de garantir le niveau de protection antérieur à la détérioration, sont immédiatement remplacés et mis au rebut.

Article R4322-3

La notice d'instructions des équipements de travail et moyens de protection est tenue à la disposition de l'inspection du travail, du service de prévention des organismes de sécurité sociale et de l'organisme agréé saisi conformément à l'article R. 4722-26.

Chapitre III : Mesures d'organisation et conditions d'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle

Section 1 : Information et formation des travailleurs

Article R4323-1

L'employeur informe de manière appropriée les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail :
1° De leurs conditions d'utilisation ou de maintenance ;
2° Des instructions ou consignes les concernant notamment celles contenues dans la notice d'instructions du fabricant ;
3° De la conduite à tenir face aux situations anormales prévisibles ;
4° Des conclusions tirées de l'expérience acquise permettant de supprimer certains risques.

Article R4323-2

L'employeur informe de manière appropriée tous les travailleurs de l'établissement des risques les concernant dus :
1° Aux équipements de travail situés dans leur environnement immédiat de travail, même s'ils ne les utilisent pas personnellement ;
2° Aux modifications affectant ces équipements.

Article R4323-3

La formation à la sécurité dont bénéficient les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la

maintenance des équipements de travail est renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions de ces équipements.

Article R4323-4

Indépendamment de la formation prévue à l'article R. 4323-3, les travailleurs affectés à la maintenance et à la modification des équipements de travail reçoivent une formation spécifique relative aux prescriptions à respecter, aux conditions d'exécution des travaux et aux matériels et outillages à utiliser.
Cette formation est renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions des équipements de travail et des techniques correspondantes.

Article R4323-5

L'employeur tient à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés.

Section 2 : Installation des équipements de travail

Article R4323-6

Les équipements de travail et leurs éléments sont installés et doivent pouvoir être utilisés de manière à assurer leur stabilité.

Article R4323-7

Les équipements de travail sont installés, disposés et utilisés de manière à réduire les risques pour les utilisateurs de ces équipements et pour les autres travailleurs.
Ils sont installés, ainsi que leurs éléments, de façon à permettre aux travailleurs d'accomplir les opérations de production et de maintenance dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Article R4323-8

Un espace libre suffisant est prévu entre les éléments mobiles des équipements de travail et les éléments fixes ou mobiles de leur environnement.

Article R4323-9

L'environnement de travail est organisé de telle sorte que toute énergie ou substance utilisée ou produite puisse être amenée et évacuée en toute sécurité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4323-10

Les équipements de travail et leurs éléments sont implantés de telle sorte qu'ils ne s'opposent pas à l'emploi des outils, accessoires, équipements et engins nécessaires pour exécuter en toute sécurité les opérations de mise en œuvre et de réglage relevant de l'opérateur, ou les opérations de maintenance.

Article R4323-11

Les équipements de travail sont installés et, en fonction des besoins, équipés de telle sorte que les travailleurs puissent accéder et se maintenir en sécurité et sans fatigue excessive à tous les emplacements nécessaires pour l'utilisation, le réglage et la maintenance de ces équipements et de leurs éléments.

Article R4323-12

Les passages et les allées de circulation des travailleurs entre les équipements de travail ont une largeur d'au moins 80 centimètres.
Le profil et l'état du sol de ces passages et les allées permettent le déplacement en sécurité.

Article R4323-13

Aucun poste de travail permanent ne peut être situé dans le champ d'une zone de projection d'éléments dangereux.

Section 3 : Utilisation et maintenance des équipements de travail

Article R4323-14

Le montage et le démontage des équipements de travail sont réalisés de façon sûre, en respectant les instructions du fabricant.
La remise en service d'un équipement de travail après une opération de maintenance ayant nécessité le démontage des dispositifs de protection est précédée d'un essai permettant de vérifier que ces dispositifs sont en place et fonctionnent correctement.

Article R4323-15

Lorsque des transmissions, mécanismes et équipements de travail comportant des organes en mouvement susceptibles de présenter un risque sont en fonctionnement, les travailleurs ne peuvent être admis à procéder à la vérification, à la visite, au nettoyage, au débourrage, au graissage, au

réglage, à la réparation et à toute autre opération de maintenance.
Préalablement à l'exécution à l'arrêt de tels travaux, toutes mesures sont prises pour empêcher la remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.
Lorsqu'il est techniquement impossible d'accomplir à l'arrêt certains de ces travaux, des dispositions particulières sont prises pour empêcher l'accès aux zones dangereuses ou pour mettre en œuvre des conditions de fonctionnement, une organisation du travail ou des modes opératoires permettant de préserver la sécurité des travailleurs. L'employeur rédige une instruction à cet effet. Dans ce cas, les travaux ne peuvent être accomplis que par des travailleurs affectés à la maintenance et au démontage des équipements de travail.

Article R4323-16

Lorsque, pour des raisons d'ordre technique, les éléments mobiles d'un équipement de travail ne peuvent être rendus inaccessibles, il est interdit de permettre aux travailleurs, lorsqu'ils portent des vêtements non ajustés ou flottants, d'utiliser cet équipement, de procéder à des interventions sur celui-ci ou de circuler à sa proximité.

Article R4323-17

Lorsque les mesures prises en application des articles R. 4321-1 et R. 4321-2 ne peuvent pas être suffisantes pour préserver la santé et assurer la sécurité des travailleurs, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que :
1° Seuls les travailleurs désignés à cet effet utilisent l'équipement de travail ;
2° La maintenance et la modification de cet équipement de travail ne soient réalisées que par les seuls travailleurs affectés à ce type de tâche.

Article R4323-18

Les machines à amenage manuel des pièces à travailler ou à déplacement manuel des outillages sont équipées des outils et accessoires appropriés évitant que les phénomènes de rejet ou d'entraînement pouvant survenir créent un risque pour les travailleurs.
Les machines à travailler le bois destinées au dégauchissage, au rabotage, au toupillage pour lesquelles la pièce à usiner est amenée manuellement au contact des outils en rotation sont équipées de dispositifs anti-rejet tels que des outils à section circulaire à limitation de pas d'usinage ou des outils anti-rejet appropriés.

Article R4323-19

Des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture déterminent les équipements de travail et les catégories d'équipements de travail pour lesquels un carnet de maintenance est établi et tenu à jour par l'employeur en vue de s'assurer que sont accomplies les opérations de maintenance nécessaires au fonctionnement de l'équipement de travail dans des conditions permettant de préserver la santé et la sécurité des travailleurs.
Ces arrêtés précisent la nature des informations portées sur le carnet de maintenance.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4323-20

Le carnet de maintenance est tenu à la disposition de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, s'il y a lieu, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R4323-21

Le carnet de maintenance peut être tenu et conservé sur tout support dans les conditions prévues par l'article L. 8113-6.

Section 4 : Vérifications des équipements de travail

Sous-section 1 : Vérification initiale

Article R4323-22

Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture déterminent les équipements de travail et les catégories d'équipements de travail pour lesquels l'employeur procède ou fait procéder à une vérification initiale, lors de leur mise en service dans l'établissement, en vue de s'assurer qu'ils sont installés conformément aux spécifications prévues, le cas échéant, par la notice d'instructions du fabricant et peuvent être utilisés en sécurité.
Cette vérification est réalisée dans les mêmes conditions que les vérifications périodiques prévues à la sous-section 2.

Sous-section 2 : Vérifications périodiques

Article R4323-23

Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture déterminent les équipements de travail ou les catégories d'équipement de travail pour lesquels l'employeur procède ou fait procéder à des vérifications générales périodiques afin que soit décelée en temps utile toute détérioration susceptible de créer des dangers.
Ces arrêtés précisent la périodicité des vérifications, leur nature et leur contenu.

Article R4323-24

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les vérifications générales périodiques sont réalisées par des personnes qualifiées, appartenant ou non à l'établissement, dont la liste est tenue à la disposition de l'inspection du travail.
Ces personnes sont compétentes dans le domaine de la prévention des risques présentés par les équipements de travail soumis à vérification et connaissent les dispositions réglementaires afférentes.

Article R4323-25

Le résultat des vérifications générales périodiques est consigné sur le ou les registres de sécurité mentionnés à l'article L. 4711-5.

Article R4323-26

Lorsque les vérifications périodiques sont réalisées par des personnes n'appartenant pas à l'établissement, les rapports établis à la suite de ces vérifications sont annexés au registre de sécurité.
A défaut, les indications précises relatives à la date des vérifications, à la date de remise des rapports correspondants et à leur archivage dans l'établissement sont portées sur le registre de sécurité.

Article R4323-27

Le registre de sécurité et les rapports peuvent être tenus et conservés sur tout support dans les conditions prévues par l'article L. 8113-6.

Sous-section 3 : Vérification lors de la remise en service

Article R4323-28

Des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture déterminent les équipements de travail et les catégories d'équipements de travail pour lesquels l'employeur procède ou fait procéder à une vérification, dans les conditions prévues à la sous-section 2, lors de leur remise en service après toute opération de démontage et remontage ou modification susceptible de mettre en cause leur sécurité, en vue de s'assurer de l'absence de toute défectuosité susceptible de créer des situations dangereuses.

Section 5 : Dispositions particulières applicables aux équipements de travail servant au levage de charges

Article R4323-29

Les équipements de travail démontables ou mobiles servant au levage de charges sont utilisés de manière à garantir la stabilité de l'équipement de travail durant son emploi dans toutes les conditions prévisibles, compte tenu de la nature des appuis.

Article R4323-30

Toutes mesures sont prises et toutes consignes sont données pour que, à aucun moment, les organes des équipements de travail servant au levage de charges, quels qu'ils soient, ainsi que les charges suspendues ne puissent entrer en contact direct ou provoquer un amorçage avec les parties actives d'installations électriques non isolées, ou détériorer les installations électriques environnantes.

Article R4323-31

Le levage des personnes n'est permis qu'avec un équipement de travail et les accessoires prévus à cette fin.

Article R4323-32

Par dérogation à l'article R. 4323-31, un équipement de travail non prévu pour le levage de personnes peut être utilisé :
1° Soit pour accéder à un poste de travail ou pour exécuter un travail lorsque l'utilisation d'un équipement spécialement conçu pour le levage des personnes est techniquement impossible ou expose celles-ci à un risque plus important lié à l'environnement de travail. Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les spécifications relatives aux équipements, leurs conditions d'utilisation, ainsi que celles de charges, de visibilité, de déplacement, d'aménagement, de fixation de l'habitacle et d'accès à celui-ci ;
2° Soit, en cas d'urgence, lorsque l'évacuation des personnes le nécessite.

Article R4323-33

Il est interdit de soulever, hors essais ou épreuves, une charge supérieure à celle marquée sur l'appareil et, le cas échéant, sur la plaque de charge.

Article R4323-34

Des mesures sont prises pour empêcher la chute ou l'accrochage des matériaux, agrès ou toutes autres pièces soulevées.

Article R4323-35

Lorsqu'un équipement de travail servant au levage de charges est à l'arrêt, aucune charge ne peut être suspendue au crochet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4323-36

Il est interdit de transporter des charges au-dessus des personnes, sauf si cela est requis pour le bon déroulement des travaux. Dans ce cas, un mode opératoire est défini et appliqué.

Article R4323-37

Lorsque la charge d'un appareil de levage croise une voie de circulation, des mesures spéciales sont prises pour prévenir tout danger résultant de la chute éventuelle de la charge transportée.

Article R4323-38

Lorsque deux ou plusieurs équipements servant au levage de charges non guidées sont installés ou montés sur un lieu de travail de telle sorte que leurs champs d'action se recouvrent, des mesures sont prises pour éviter les collisions entre les charges ou avec des éléments des équipements de travail eux-mêmes.

Article R4323-39

Pendant l'emploi d'un équipement de travail mobile servant au levage de charges non guidées, des mesures sont prises pour éviter son basculement, son renversement, son déplacement et son glissement inopinés.

Article R4323-40

Lorsque les appareils de levage circulent sur des voies ou chemins de roulement, les extrémités de ces voies ou chemins de roulement sont munies de dispositifs atténuant les chocs en fin de course.

Article R4323-41

Le poste de manœuvre d'un appareil de levage est disposé de telle façon que le conducteur puisse suivre des yeux les manœuvres réalisées par les éléments mobiles de l'appareil.
Lorsque le conducteur d'un équipement de travail servant au levage de charges non guidées ne peut observer le trajet entier de la charge ni directement ni par des dispositifs auxiliaires fournissant les informations utiles, un chef de manœuvre, en communication avec le conducteur, aidé, le cas échéant, par un ou plusieurs travailleurs placés de manière à pouvoir suivre des yeux les éléments mobiles pendant leur déplacement, dirige le conducteur. Des mesures d'organisation sont prises pour éviter des collisions susceptibles de mettre en danger des personnes.

Article R4323-42

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le travailleur accroche ou décroche une charge à la main, les travaux sont organisés de telle sorte que ces opérations puissent être réalisées en toute sécurité.
Pendant ces opérations aucune manœuvre de l'appareil de levage ne peut être réalisée tant que ce travailleur n'a pas donné son accord.

Article R4323-43

Lorsqu'une charge doit être levée simultanément par deux ou plusieurs équipements de travail servant au levage de charges non guidées, un mode opératoire est défini et appliqué pour assurer la bonne coordination des opérateurs et des opérations.

Article R4323-44

En prévision d'une panne partielle ou complète de l'alimentation en énergie, et si les équipements de travail servant au levage de charges non guidées ne peuvent pas retenir ces charges, des mesures sont prises pour éviter d'exposer des travailleurs aux risques qui peuvent en résulter.
Il est interdit de laisser les charges suspendues sans surveillance, sauf si l'accès à la zone de danger est empêché et si la charge a été accrochée et est maintenue en toute sécurité.

Article R4323-45

Il est interdit de balancer les charges pour les déposer en un point qui ne peut être atteint normalement par l'appareil de levage.
Il est également interdit de soulever ou de tirer les charges en oblique, sauf à l'aide d'appareils conçus à cette fin.

Article R4323-46

Lorsqu'il dépasse une hauteur fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, l'emploi à l'air libre d'un équipement de travail servant au levage de charges non guidées cesse dès que la dégradation des conditions météorologiques est susceptible de compromettre la sécurité de leur fonctionnement et d'exposer toute personne à un risque.
Dans ce cas, l'employeur se dote des moyens et des informations lui permettant d'avoir connaissance de l'évolution des conditions météorologiques.
Des mesures de protection sont prises, notamment pour empêcher le renversement de l'équipement de travail.

Article R4323-47

Les accessoires de levage sont choisis et utilisés en fonction des charges à manutentionner, des points de préhension, du dispositif d'accrochage et des conditions atmosphériques et compte tenu du mode et de la configuration d'élingage.
Tout assemblage d'accessoires de levage permanent est clairement marqué pour permettre à l'utilisateur d'en connaître les caractéristiques.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4323-48

Les contenants des charges en vrac destinés à être accrochés à un équipement de travail servant au levage sont aptes à résister aux efforts subis pendant le chargement, le transport, la manutention et le stockage de la charge et à s'opposer à l'écoulement intempestif de tout ou partie de celle-ci au cours des mêmes opérations.

Article R4323-49

Les accessoires de levage sont entreposés de telle sorte qu'ils ne puissent être endommagés ou détériorés.
Dès lors qu'ils présentent des défectuosités susceptibles d'entraîner une rupture, ils sont retirés du service.

Section 6 : Dispositions particulières applicables aux équipements de travail mobiles

Article R4323-50

Les voies de circulation empruntées par les équipements de travail mobiles ont un gabarit suffisant et présentent un profil permettant leur déplacement sans risque à la vitesse prévue par la notice d'instructions. Elles sont maintenues libres de tout obstacle.

Article R4323-51

Lorsqu'un équipement de travail mobile évolue dans une zone de travail, l'employeur établit des règles de circulation adéquates et veille à leur bonne application.

Article R4323-52

Des mesures d'organisation sont prises pour éviter que des travailleurs à pied ne se trouvent dans la zone d'évolution des équipements de travail mobiles.
Lorsque la présence de travailleurs à pied est néanmoins requise pour la bonne exécution des travaux, des mesures sont prises pour éviter qu'ils ne soient blessés par ces équipements.

Article R4323-53

Les équipements de travail mobiles munis d'un moteur à combustion ne sont introduits et employés dans les zones de travail que si est garanti dans ces zones, en quantité suffisante, un air ne présentant pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4323-54

La présence des travailleurs sur des équipements de travail mobiles mus mécaniquement n'est autorisée que sur des emplacements sûrs et aménagés à cet effet.
Si des travaux doivent être accomplis pendant le déplacement, la vitesse est adaptée.

Section 7 : Autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges

Article R4323-55

La conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate.
Cette formation est complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire.

Article R4323-56

La conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur.
L'autorisation de conduite est tenue à la disposition de l'inspection du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R4323-57

Des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture déterminent :
1° Les conditions de la formation exigée à l'article R. 4323-55 ;
2° Les catégories d'équipements de travail dont la conduite nécessite d'être titulaire d'une autorisation de conduite ;
3° Les conditions dans lesquelles l'employeur s'assure que le travailleur dispose de la compétence et de l'aptitude nécessaires pour assumer, en toute sécurité, la fonction de conducteur d'un équipement de travail ;
4° La date à compter de laquelle, selon les catégories d'équipements, entre en vigueur l'obligation d'être titulaire d'une autorisation de conduite.

Section 8 : Dispositions particulières applicables à l'exécution de travaux temporaires en hauteur et à certains équipements de travail utilisés à cette fin

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Travaux réalisés à partir d'un plan de travail

Article R4323-58

Les travaux temporaires en hauteur sont réalisés à partir d'un plan de travail conçu, installé ou équipé de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs.
Le poste de travail est tel qu'il permet l'exécution des travaux dans des conditions ergonomiques.

Article R4323-59

La prévention des chutes de hauteur à partir d'un plan de travail est assurée :
1° Soit par des garde-corps intégrés ou fixés de manière sûre, rigides et d'une résistance appropriée, placés à une hauteur comprise entre un mètre et 1,10 m et comportant au moins :
a) Une plinthe de butée de 10 à 15 cm, en fonction de la hauteur retenue pour les garde-corps ;
b) Une main courante ;
c) Une lisse intermédiaire à mi-hauteur ;
2° Soit par tout autre moyen assurant une sécurité équivalente.

Article R4323-60

Lorsque les dispositions de l'article R. 4323-59 ne peuvent être mises en œuvre, des dispositifs de recueil souples sont installés et positionnés de manière à permettre d'éviter une chute de plus de trois mètres.

Article R4323-61

Lorsque des dispositifs de protection collective ne peuvent être mis en œuvre à partir d'un plan de travail, la protection individuelle des travailleurs est assurée au moyen d'un système d'arrêt de chute approprié ne permettant pas une chute libre de plus d'un mètre ou limitant dans les mêmes conditions les effets d'une chute de plus grande hauteur.
Lorsqu'il est fait usage d'un tel équipement de protection individuelle, un travailleur ne doit jamais rester seul, afin de pouvoir être secouru dans un délai compatible avec la préservation de sa santé.
L'employeur précise dans une notice les points d'ancrage, les dispositifs d'amarrage et les modalités d'utilisation de l'équipement de protection individuelle.

Sous-section 2 : Travaux réalisés au moyen d'équipements de travail

Article R4323-62

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque les travaux temporaires en hauteur ne peuvent être exécutés à partir du plan de travail tel que mentionné à l'article R. 4323-58, les équipements de travail appropriés sont choisis pour assurer et maintenir des conditions de travail sûres.

La priorité est donnée aux équipements de travail assurant une protection collective.

Les dimensions de l'équipement de travail sont adaptées à la nature des travaux à exécuter et aux contraintes prévisibles et permettent la circulation sans danger.

Des mesures propres à minimiser les risques inhérents à l'utilisation du type d'équipement retenu sont mises en œuvre. En cas de besoin, des dispositifs de protection pour éviter ou arrêter la chute et prévenir la survenance de dommages corporels pour les travailleurs sont installés et mis en œuvre dans les conditions prévues aux articles R. 4323-60 et R. 4323-61.

Article R4323-63

Il est interdit d'utiliser les échelles, escabeaux et marchepieds comme poste de travail.

Toutefois, ces équipements peuvent être utilisés en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.

Article R4323-64

Il est interdit d'utiliser les techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes pour constituer un poste de travail.

Toutefois, en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque établit que l'installation ou la mise en œuvre d'un tel équipement est susceptible d'exposer des travailleurs à un risque supérieur à celui résultant de l'utilisation des techniques d'accès ou de positionnement au moyen de cordes, celles-ci peuvent être utilisées pour des travaux temporaires en hauteur. Après évaluation du risque, compte tenu de la durée de certains travaux et de la nécessité de les exécuter dans des conditions adaptées du point de vue ergonomique, un siège muni des accessoires appropriés est prévu.

Sous-section 3 : Conditions générales de travail, d'accès et de circulation en hauteur

Article R4323-65

Les dispositifs de protection collective sont conçus et installés de manière à éviter leur interruption aux points d'accès aux postes de travail, notamment du fait de l'utilisation d'une échelle ou d'un escalier.

Lorsque cette interruption est nécessaire, des mesures sont prises pour assurer une sécurité équivalente.

Article R4323-66

Toutes mesures sont prises pour éviter que l'exécution d'un travail particulier conduise à l'enlèvement temporaire de dispositifs de protection collective pour éviter les chutes.
Si cet enlèvement est nécessaire, le travail ne peut être entrepris et réalisé sans l'adoption préalable de mesures de sécurité compensatoires efficaces.
Après l'interruption ou la fin de ce travail particulier, des dispositifs de protection collective sont mis en place pour éviter les chutes, assurant un niveau de sécurité équivalent.

Article R4323-67

Les postes de travail pour la réalisation de travaux en hauteur sont accessibles en toute sécurité. Le moyen d'accès le plus approprié à ces postes est choisi en tenant compte de la fréquence de circulation, de la hauteur à atteindre et de la durée d'utilisation. Ce moyen garantit l'accès dans des conditions adaptées du point de vue ergonomique et permet de porter rapidement secours à toute personne en difficulté et d'assurer l'évacuation en cas de danger imminent.
La circulation en hauteur doit pouvoir s'effectuer en sécurité. Le passage, dans un sens ou dans l'autre, entre un moyen d'accès et des plates-formes, planchers ou passerelles ne doit pas créer de risques de chute.

Article R4323-68

Il est interdit de réaliser des travaux temporaires en hauteur lorsque les conditions météorologiques ou liées à l'environnement du poste de travail sont susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs.

Sous-section 4 : Caractéristiques et conditions particulières d'utilisation des différents catégories d'équipements de travail

Paragraphe 1 : Échafaudages

Article R4323-69

Les échafaudages ne peuvent être montés, démontés ou sensiblement modifiés que sous la direction d'une personne compétente et par des travailleurs qui ont reçu une formation adéquate et spécifique aux opérations envisagées.
Le contenu de cette formation est précisé aux articles R. 4141-13 et R. 4141-17. Il comporte, notamment :
1° La compréhension du plan de montage, de démontage ou de transformation de l'échafaudage ;
2° La sécurité lors du montage, du démontage ou de la transformation de l'échafaudage ;
3° Les mesures de prévention des risques de chute de personnes ou d'objets ;
4° Les mesures de sécurité en cas de changement des conditions météorologiques qui pourrait être préjudiciable aux personnes en affectant la sécurité de l'échafaudage ;
5° Les conditions en matière d'efforts de structure admissibles ;

6° Tout autre risque que les opérations de montage, de démontage et de transformation précitées peuvent comporter.
Cette formation est renouvelée dans les conditions prévues à l'article R. 4323-3.

Article R4323-70

La personne qui dirige le montage, le démontage ou la modification d'un échafaudage et les travailleurs qui y participent disposent de la notice du fabricant ou du plan de montage et de démontage, notamment de toutes les instructions qu'ils peuvent comporter.
Lorsque le montage de l'échafaudage correspond à celui prévu par la notice du fabricant, il est réalisé conformément à la note de calcul à laquelle renvoie cette notice.
Lorsque cette note de calcul n'est pas disponible ou que les configurations structurelles envisagées ne sont pas prévues par celle-ci, un calcul de résistance et de stabilité est réalisé par une personne compétente.
Lorsque la configuration envisagée de l'échafaudage ne correspond pas à un montage prévu par la notice, un plan de montage, d'utilisation et de démontage est établi par une personne compétente.
Ces documents sont conservés sur le lieu de travail.

Article R4323-71

Une protection appropriée contre le risque de chute de hauteur et le risque de chute d'objet est assurée avant l'accès à tout niveau d'un échafaudage lors de son montage, de son démontage ou de sa transformation.

Article R4323-72

Les matériaux constitutifs des éléments d'un échafaudage sont d'une solidité et d'une résistance appropriées à leur emploi.
Les assemblages sont réalisés de manière sûre, à l'aide d'éléments compatibles d'une même origine et dans les conditions pour lesquelles ils ont été testés.
Ces éléments font l'objet d'une vérification de leur bon état de conservation avant toute opération de montage d'un échafaudage.

Article R4323-73

La stabilité de l'échafaudage doit être assurée.
Tout échafaudage est construit et installé de manière à empêcher, en cours d'utilisation, le déplacement d'une quelconque de ses parties constituantes par rapport à l'ensemble.

Article R4323-74

Les échafaudages fixes sont construits et installés de manière à supporter les efforts auxquels ils sont soumis et à résister aux contraintes résultant des conditions atmosphériques, notamment des effets du vent. Ils sont ancrés ou amarrés à tout point présentant une résistance suffisante ou

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

protégés contre le risque de glissement et de renversement par tout autre moyen d'efficacité équivalente.
La surface portante a une résistance suffisante pour s'opposer à tout affaissement d'appui.

Article R4323-75

Le déplacement ou le basculement inopiné des échafaudages roulants lors du montage, du démontage et de l'utilisation est empêché par des dispositifs appropriés.
Aucun travailleur ne doit demeurer sur un échafaudage roulant lors de son déplacement.

Article R4323-76

La charge admissible d'un échafaudage est indiquée de manière visible sur l'échafaudage ainsi que sur chacun de ses planchers.

Article R4323-77

Les échafaudages sont munis sur les côtés extérieurs de dispositifs de protection collective tels que prévus à l'article R. 4323-59.

Article R4323-78

Les dimensions, la forme et la disposition des planchers d'un échafaudage sont appropriées à la nature du travail à exécuter et adaptées aux charges à supporter. Elles permettent de travailler et de circuler de manière sûre. Les planchers des échafaudages sont montés de telle sorte que leurs composants ne puissent pas se déplacer lors de leur utilisation. Aucun vide de plus de 20 centimètres ne doit exister entre le bord des planchers et l'ouvrage ou l'équipement contre lequel l'échafaudage est établi.
Lorsque la configuration de l'ouvrage ou de l'équipement ne permet pas de respecter cette limite de distance, le risque de chute est prévenu par l'utilisation de dispositifs de protection collective ou individuelle dans les conditions et selon les modalités définies aux articles R. 4323-58 à R. 4323-61. Il en va de même lorsque l'échafaudage est établi contre un ouvrage ou un équipement ne dépassant pas d'une hauteur suffisante le niveau du plancher de cet échafaudage.

Article R4323-79

Des moyens d'accès sûrs et en nombre suffisant sont aménagés entre les différents planchers de l'échafaudage.

Article R4323-80

Lorsque certaines parties d'un échafaudage ne sont pas prêtes à l'emploi notamment pendant le montage, le démontage ou les transformations, ces parties constituent des zones d'accès limité qui

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

sont équipées de dispositifs évitant que les personnes non autorisées puissent y pénétrer.
Les mesures appropriées sont prises pour protéger les travailleurs autorisés à pénétrer dans ces zones.

Paragraphe 2 : Échelles, escabeaux et marchepieds

Article R4323-81

L'employeur s'assure que les échelles, escabeaux et marchepieds sont constitués de matériaux appropriés compte tenu des contraintes du milieu d'utilisation. Ces matériaux et leur assemblage sont d'une solidité et d'une résistance adaptées à l'emploi de l'équipement et permettent son utilisation dans des conditions adaptées du point de vue ergonomique.

Article R4323-82

Les échelles, escabeaux et marchepieds sont placés de manière à ce que leur stabilité soit assurée en cours d'accès et d'utilisation et que leurs échelons ou marches soient horizontaux.

Article R4323-83

L'employeur s'assure que les échelles fixes sont conçues, équipées ou installées de manière à prévenir les chutes de hauteur.
Après évaluation du risque au regard de la hauteur d'ascension pour lesquelles ces échelles sont conçues, des paliers de repos convenablement aménagés sont prévus afin d'assurer la progression dans des conditions adaptées du point de vue ergonomique.

Article R4323-84

Les échelles portables sont appuyées et reposent sur des supports stables, résistants et de dimensions adéquates notamment afin de demeurer immobiles.
Afin qu'elles ne puissent ni glisser ni basculer pendant leur utilisation, les échelles portables sont soit fixées dans la partie supérieure ou inférieure de leurs montants, soit maintenues en place au moyen de tout dispositif antidérapant ou par toute autre solution d'efficacité équivalente.

Article R4323-85

Les échelles suspendues sont attachées d'une manière sûre et, à l'exception de celles en corde, de façon à ne pas se déplacer et à éviter les mouvements de balancement.

Article R4323-86

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les échelles composées de plusieurs éléments assemblés et les échelles à coulisse sont utilisées de telle sorte que l'immobilisation des différents éléments les uns par rapport aux autres soit assurée.
La longueur de recouvrement des plans d'une échelle à coulisse doit toujours être suffisante pour assurer la rigidité de l'ensemble.

Article R4323-87

Les échelles d'accès sont d'une longueur telle qu'elles dépassent d'au moins un mètre le niveau d'accès, à moins que d'autres mesures aient été prises pour garantir une prise sûre.

Article R4323-88

Les échelles sont utilisées de façon à permettre aux travailleurs de disposer à tout moment d'une prise et d'un appui sûrs.
Le port de charges reste exceptionnel et limité à des charges légères et peu encombrantes. Il ne doit pas empêcher le maintien d'une prise sûre.

Paragraphe 3 : Cordes

Article R4323-89

L'utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes est conditionnée au respect des conditions suivantes :
1° Le système comporte au moins une corde de travail, constituant un moyen d'accès, de descente et de soutien, et une corde de sécurité, équipée d'un système d'arrêt des chutes. Ces deux dispositifs sont ancrés séparément et les deux points d'ancrage font l'objet d'une note de calcul élaborée par l'employeur ou une personne compétente ;
2° Les travailleurs sont munis d'un harnais antichute approprié, l'utilisent et sont reliés par ce harnais à la corde de sécurité et à la corde de travail ;
3° La corde de travail est équipée d'un mécanisme sûr de descente et de remontée et comporte un système autobloquant qui empêche la chute de l'utilisateur au cas où celui-ci perdrait le contrôle de ses mouvements. La corde de sécurité est équipée d'un dispositif antichute mobile qui accompagne les déplacements du travailleur ;
4° Les outils et autres accessoires à utiliser par un travailleur sont attachés par un moyen approprié, de manière à éviter leur chute ;
5° Le travail est programmé et supervisé de telle sorte qu'un secours puisse être immédiatement porté au travailleur en cas d'urgence ;
6° Les travailleurs reçoivent une formation adéquate et spécifique aux opérations envisagées et aux procédures de sauvetage. Le contenu de cette formation est précisé aux articles R. 4141-13 et R. 4141-17. Elle est renouvelée dans les conditions prévues à l'article R. 4323-3.

Article R4323-90

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans des circonstances spécifiques où, compte tenu de l'évaluation du risque, l'utilisation d'une deuxième corde rendrait le travail plus dangereux, le recours à une seule corde peut être autorisé, à condition que le travailleur concerné ne reste jamais seul. Ces circonstances spécifiques ainsi que les mesures appropriées pour assurer la sécurité sont déterminées par arrêté du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture.

Section 9 : Dispositions particulières pour l'utilisation des équipements de protection individuelle

Sous-section 1 : Caractéristiques des équipements et conditions d'utilisation

Article R4323-91

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires.
Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

Article R4323-92

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail et de l'agriculture déterminent, en tant que de besoin, la valeur de l'exposition quotidienne admissible que l'équipement de protection individuelle peut laisser subsister.

Article R4323-93

En cas de risques multiples exigeant le port simultané de plusieurs équipements de protection individuelle, ces équipements doivent être compatibles entre eux et maintenir leur efficacité par rapport aux risques correspondants.

Article R4323-94

Les équipements de protection individuelle contre les effets aigus ou chroniques des sources de rayonnements non ionisants sur l'œil sont tels que la densité d'éclairement énergétique du rayonnement susceptible d'atteindre les yeux de l'utilisateur ne présente pas de dangers.

Article R4323-95

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R.

4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.
Ces dispositions ne font pas obstacle aux conditions de fournitures des équipements de protection individuelle prévues par l'article L. 1251-23, pour les salariés temporaires.

Article R4323-96

Les équipements de protection individuelle sont réservés à un usage personnel dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire.
Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement de protection individuelle par plusieurs personnes, les mesures appropriées sont prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Article R4323-97

L'employeur détermine, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Il prend en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les performances des équipements de protection individuelle en cause.

Article R4323-98

Les équipements de protection individuelle sont utilisés conformément à leur destination.

Sous-section 2 : Vérifications périodiques

Article R4323-99

Des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture déterminent les équipements de protection individuelle et catégories d'équipement de protection individuelle pour lesquels l'employeur procède ou fait procéder à des vérifications générales périodiques afin que soit décelé en temps utile toute défectuosité susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses ou tout défaut d'accessibilité contraire aux conditions de mise à disposition ou d'utilisation déterminées en application de l'article R. 4323-97.
Ces arrêtés précisent la périodicité des vérifications et, en tant que de besoin, leur nature et leur contenu.

Article R4323-100

Les vérifications périodiques sont réalisées par des personnes qualifiées, appartenant ou non à

l'établissement, dont la liste est tenue à la disposition de l'inspection du travail.
Ces personnes ont la compétence nécessaire pour exercer leur mission en ce qui concerne les équipements de protection individuelle soumis à vérification et connaître les dispositions réglementaires correspondantes.

Article R4323-101

Le résultat des vérifications périodiques est consigné sur le ou les registres de sécurité mentionnés à l'article L. 4711-5.

Article R4323-102

Lorsque les vérifications périodiques sont réalisées par des personnes n'appartenant pas à l'établissement, les rapports établis à la suite de ces vérifications sont annexés au registre de sécurité.
A défaut, les indications précises relatives à la date des vérifications, à la date de remise des rapports correspondants et à leur archivage dans l'établissement sont portées sur le registre de sécurité.

Article R4323-103

Le registre de sécurité et les rapports peuvent être tenus et conservés sur tout support dans les conditions prévues par l'article L. 8113-6.

Sous-section 3 : Information et formation des travailleurs

Article R4323-104

L'employeur informe de manière appropriée les travailleurs devant utiliser des équipements de protection individuelle :
1° Des risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège ;
2° Des conditions d'utilisation de cet équipement, notamment les usages auxquels il est réservé ;
3° Des instructions ou consignes concernant les équipements de protection individuelle ;
4° Des conditions de mise à disposition des équipements de protection individuelle.

Article R4323-105

L'employeur élabore une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les informations mentionnées aux 1° et 2° de l'article R. 4323-104.
Il tient cette consigne à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi qu'une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection

individuelle concernant les travailleurs de l'établissement.

Article R4323-106

L'employeur fait bénéficier les travailleurs devant utiliser un équipement de protection individuelle d'une formation adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de cet équipement.
Cette formation est renouvelée aussi souvent que nécessaire pour que l'équipement soit utilisé conformément à la consigne d'utilisation.

Section 10 : Dispositions particulières applicables aux ascenseurs et équipements de travail desservant des niveaux définis à l'aide d'un habitacle.

Article R4323-107

Les dispositions de la présente section sont applicables aux ascenseurs et aux équipements de travail desservant des niveaux définis à l'aide d'un habitacle, soit le long d'une course verticale parfaitement définie dans l'espace, soit le long d'une course guidée sensiblement verticale.

Article R4323-108

L'accès aux locaux, installations ou emplacements où il n'est nécessaire de pénétrer que pour les opérations de vérification et de maintenance des ascenseurs et équipements de travail mentionnés à l'article R. 4323-107 n'est autorisé qu'aux personnes chargées de leur réalisation et à celles qui ont reçu une formation appropriée sur les risques relatifs à ces équipements.

Article R4323-109

Lorsque l'appareil est exclusivement destiné à transporter des objets, il est interdit aux personnes de l'utiliser. Cette interdiction est rappelée de manière apparente lorsque l'équipement est doté d'un habitacle accessible.

Chapitre IV : Utilisation des équipements de travail non soumis à des règles de conception lors de leur première mise sur le marché

Section 1 : Prescriptions techniques communes

Sous-section 1 : Protecteurs et dispositifs de protection

Article R4324-1

Les éléments mobiles de transmission d'énergie ou de mouvements des équipements de travail présentant des risques de contact mécanique pouvant entraîner des accidents sont équipés de protecteurs ou de dispositifs appropriés empêchant l'accès aux zones dangereuses ou arrêtant, dans la mesure où cela est techniquement possible, les mouvements d'éléments dangereux avant que les travailleurs puissent les atteindre.

Article R4324-2

Les équipements de travail mus par une source d'énergie autre que la force humaine comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail et pouvant entraîner des accidents par contact mécanique sont disposés, protégés, commandés ou équipés de telle sorte que les opérateurs ne puissent atteindre la zone dangereuse.

Toutefois, lorsque certains de ces éléments mobiles ne peuvent être rendus inaccessibles en tout ou partie pendant leur fonctionnement compte tenu des opérations à accomplir et nécessitent l'intervention de l'opérateur, ces éléments mobiles sont, dans la mesure de ce qui est techniquement possible, munis de protecteurs ou dispositifs de protection. Ceux-ci limitent l'accessibilité et interdisent notamment l'accès aux parties des éléments non utilisées pour le travail.

Lorsque l'état de la technique ne permet pas de satisfaire aux dispositions des premier et deuxième alinéas, les équipements de travail sont disposés, protégés, commandés ou équipés de façon à réduire les risques au minimum.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux équipements de travail servant au levage de charges mus à la main.

Article R4324-3

Les protecteurs et les dispositifs de protection prévus aux articles R. 4324-1 et R. 4324-2 obéissent aux caractéristiques suivantes :

1° Ils sont de construction robuste, adaptée aux conditions d'utilisation ;

2° Ils n'occasionnent pas de risques supplémentaires, la défaillance d'un de leurs composants ne compromettant pas leur fonction de protection ;

3° Ils ne peuvent pas être facilement ôtés ou rendus inopérants ;

4° Ils sont situés à une distance suffisante de la zone dangereuse, compatible avec le temps nécessaire pour obtenir l'arrêt des éléments mobiles ;

5° Ils permettent de repérer parfaitement la zone dangereuse ;

6° Ils ne limitent pas plus que nécessaire l'observation du cycle de travail ;

7° Ils permettent les interventions indispensables pour la mise en place ou le remplacement des éléments ainsi que pour les travaux d'entretien, ceci en limitant l'accès au seul secteur où le travail doit être réalisé et, si possible, sans démontage du protecteur ou du dispositif de protection.

Article R4324-4

Les éléments d'un équipement de travail pour lesquels il existe un risque de rupture ou d'éclatement sont équipés de protecteurs appropriés.

Article R4324-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les équipements de travail sont installés et équipés pour éviter les dangers dus à des chutes ou des projections d'objets tels que pièces usinées, éléments d'outillage, copeaux, déchets.

Article R4324-6

Les éléments d'un équipement de travail destinés à la transmission de l'énergie calorifique, notamment les canalisations de vapeur ou de fluide thermique, sont disposés, protégés ou isolés de façon à prévenir tout risque de brûlure.

Article R4324-7

Les prescriptions techniques prévues par le présent chapitre, notamment les caractéristiques des protecteurs prévus par les articles R. 4324-1 à R. 4324-3, sont précisées en tant que de besoin par des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture selon les catégories de matériels concernées.

Sous-section 2 : Organes de service de mise en marche et d'arrêt

Article R4324-8

La mise en marche des équipements de travail ne peut être obtenue que par l'action d'un opérateur sur l'organe de service prévu à cet effet, sauf si cette mise en marche, obtenue autrement, ne présente aucun risque pour les opérateurs intéressés.
Cette disposition ne s'applique pas à la mise en marche d'un équipement de travail résultant de la séquence normale d'un cycle automatique.

Article R4324-9

Les organes de service d'un équipement de travail sont clairement visibles et identifiables.
Ils font, en tant que de besoin, l'objet d'un marquage approprié.

Article R4324-10

Les organes de service sont disposés en dehors des zones dangereuses, sauf en cas d'impossibilité ou de nécessité de service, par exemple pour un dispositif d'arrêt d'urgence ou une console de réglage ou d'apprentissage.
Ils sont situés de telle sorte que leur manœuvre ne puisse engendrer de risques supplémentaires.

Article R4324-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les organes de service sont choisis pour éviter toute manœuvre non intentionnelle pouvant avoir des effets dangereux.
Ils sont disposés de façon à permettre une manœuvre sûre, rapide et sans équivoque.

Article R4324-12

Les organes de mise en marche sont disposés de telle sorte que l'opérateur est capable, depuis leur emplacement, de s'assurer de l'absence de personnes dans les zones dangereuses.
Lorsque cela est impossible, toute mise en marche est précédée automatiquement d'un signal d'avertissement sonore ou visuel. Le travailleur exposé doit avoir le temps et les moyens de se soustraire rapidement à des risques engendrés par le démarrage ou éventuellement par l'arrêt de l'équipement de travail.

Article R4324-13

Tout équipement de travail est muni des organes de service nécessaires permettant son arrêt général dans des conditions sûres.

Article R4324-14

Chaque poste de travail ou partie d'équipement de travail est muni d'un organe de service permettant d'arrêter, en fonction des risques existants, soit tout l'équipement de travail, soit une partie seulement, de manière que l'opérateur soit en situation de sécurité.
Cet organe d'arrêt est tel que :
1° L'arrêt de l'équipement de travail a priorité sur les ordres de mise en marche ;
2° L'arrêt de l'équipement de travail ou de ses éléments dangereux étant obtenu, l'alimentation en énergie des actionneurs concernés est interrompue.

Article R4324-15

Chaque machine est munie d'un ou de plusieurs dispositifs d'arrêt d'urgence clairement identifiables, accessibles et en nombre suffisant, permettant d'éviter des situations dangereuses risquant ou en train de se produire.
Sont exclues de cette obligation :
1° Les machines pour lesquelles un dispositif d'arrêt d'urgence ne serait pas en mesure de réduire le risque, soit parce qu'il ne réduirait pas le temps d'obtention de l'arrêt normal, soit parce qu'il ne permettrait pas de prendre les mesures particulières nécessitées par le risque ;
2° Les machines portatives et les machines guidées à la main.

Sous-section 3 : Dispositifs d'alerte et de signalisation

Article R4324-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un équipement de travail comporte les avertissements, signalisations et dispositifs d'alerte indispensables pour assurer la sécurité des travailleurs.
Ces avertissements, signalisations et dispositifs d'alerte sont choisis et disposés de façon à être perçus et compris facilement, sans ambiguïté.

Article R4324-17

Lorsque les opérateurs ont la possibilité de choisir et de régler les caractéristiques techniques de fonctionnement d'un équipement de travail, celui-ci comporte toutes les indications nécessaires pour que ces opérations soient accomplies d'une façon sûre.
La vitesse limite au-delà de laquelle un équipement de travail peut présenter des risques est précisée clairement.

Sous-section 4 : Isolation et dissipation des énergies

Article R4324-18

Les équipements de travail sont munis de dispositifs clairement identifiables et facilement accessibles permettant de les isoler de chacune de leurs sources d'alimentation en énergie.

Article R4324-19

La séparation des équipements de travail de leurs sources d'alimentation en énergie est obtenue par la mise en œuvre de moyens adaptés permettant que les opérateurs intervenant dans les zones dangereuses puissent s'assurer de cette séparation.

Article R4324-20

La dissipation des énergies accumulées dans les équipements de travail doit pouvoir s'effectuer aisément, sans que puisse être compromise la sécurité des travailleurs.
Lorsque la dissipation des énergies ne peut être obtenue, la présence de ces énergies est rendue non dangereuse par la mise en œuvre de moyens adaptés mis à la disposition des opérateurs.

Sous-section 5 : Risques électrique et d'incendie

Article R4324-21

Les installations électriques des équipements de travail sont réalisées de façon à prévenir les risques d'origine électrique, conformément aux prescriptions fixées par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4324-22

Les équipements de travail mettant en œuvre des produits ou des matériaux dégageant des gaz, vapeurs, poussières ou autres déchets inflammables sont munis de dispositifs protecteurs permettant notamment d'éviter qu'une élévation de température d'un élément ou des étincelles d'origine électrique ou mécanique puissent entraîner un incendie ou une explosion.

Sous-section 6 : Éclairage

Article R4324-23

Les zones de travail, de réglage ou de maintenance d'un équipement de travail sont convenablement éclairées en fonction des travaux à accomplir.

Section 2 : Prescriptions complémentaires pour le levage de charges et le levage et le déplacement des travailleurs

Sous-section 1 : Levage des charges

Article R4324-24

Les équipements de travail servant au levage des charges sont équipés et installés de manière à assurer leur solidité et leur stabilité pendant l'emploi, compte tenu notamment des charges à lever et des contraintes induites aux points de suspension ou de fixation aux structures.

Article R4324-25

Les appareils servant au levage de charges portent une indication visible de la ou des charges maximales d'utilisation et, le cas échéant, une plaque de charge donnant la charge nominale pour chaque configuration de l'appareil.

Article R4324-26

Les accessoires de levage sont marqués de façon à permettre d'en identifier les caractéristiques essentielles à une utilisation sûre.

Article R4324-27

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si un équipement de travail servant au levage n'est pas destiné au levage de personnes et s'il existe une possibilité de confusion, une signalisation appropriée est apposée de manière visible.

Article R4324-28

Les équipements de travail servant au levage de charges sont équipés et installés de manière à réduire les risques liés aux mouvements des charges de façon que celles-ci :
1° Ne heurtent pas les travailleurs ;
2° Ne dérivent pas dangereusement ;
3° Ne se décrochent pas inopinément.

Sous-section 2 : Levage et déplacement des travailleurs

Article R4324-29

Les équipements de travail servant au levage et au déplacement de travailleurs sont choisis ou équipés pour :
1° Eviter les risques de chute de l'habitacle, lorsqu'il existe, au moyen de dispositifs appropriés ;
2° Eviter les risques de chute de l'utilisateur hors de l'habitacle, lorsqu'il existe ;
3° Eviter les risques d'écrasement, de coincement ou de heurt de l'utilisateur ;
4° Garantir la sécurité des travailleurs bloqués, en cas d'accident, dans l'habitacle et permettre leur dégagement.

Section 3 : Prescriptions complémentaires pour les équipements de travail mobiles

Article R4324-30

Les équipements de travail mobiles avec travailleurs portés sont choisis, compte tenu des travaux à accomplir et des conditions effectives d'utilisation, de manière à prévenir les risques de retournement ou de renversement de l'équipement et de chute d'objets.

Article R4324-31

Lorsque le risque de retournement ou de renversement d'un équipement de travail mobile ne peut pas être complètement évité, cet équipement est muni soit d'une structure l'empêchant de se renverser de plus d'un quart de tour, soit d'une structure ou de tout autre dispositif d'effet équivalent garantissant un espace suffisant autour des travailleurs portés si le mouvement peut continuer au-delà de cette limite.
De telles structures de protection ne sont pas requises lorsque l'équipement est stabilisé pendant

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

l'emploi ou lorsque le retournement ou le renversement en est rendu impossible du fait de la conception de l'équipement.

Article R4324-32

Lorsque le risque de chute d'objets ne peut pas être complètement évité, l'équipement de travail mobile est équipé d'une structure de protection contre ce risque.

Article R4324-33

Les structures de protection contre le retournement, le renversement ou la chute d'objets peuvent être intégrées dans une cabine.

Article R4324-34

Si l'équipement de travail mobile n'est pas muni des points d'ancrage permettant de recevoir une structure de protection, des mesures sont prises pour prévenir le risque de retournement ou de renversement de l'équipement ou de chute d'objets, tels que la limitation de son utilisation, de sa vitesse et l'aménagement des zones de circulation et de travail.

Article R4324-35

S'il existe un risque qu'un travailleur porté, lors d'un retournement ou d'un renversement, soit écrasé entre des parties de l'équipement de travail mobile et le sol, l'équipement est muni d'un système de retenue des travailleurs portés sur leur siège, sauf si l'état de la technique et les conditions effectives d'utilisation l'interdisent.

Article R4324-36

Les équipements de travail mobiles avec travailleurs portés sont aménagés de façon à réduire au minimum les risques pour ces travailleurs pendant le déplacement, notamment les risques de contact avec les roues, chenilles, ou autres éléments mobiles concourant au déplacement.

Article R4324-37

Lorsque le blocage intempestif des éléments de transmission d'énergie entre un équipement de travail mobile et ses accessoires ou remorques peut engendrer des risques spécifiques, cet équipement de travail est aménagé ou équipé de façon qu'il puisse être remédié à ce blocage. Lorsque celui-ci ne peut pas être empêché, toutes mesures sont prises pour éviter les conséquences dommageables pour les travailleurs.

Article R4324-38

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Si les éléments de transmission d'énergie entre équipements de travail mobiles risquent de s'encrasser et de se détériorer en traînant par terre, des fixations sont prévues.

Article R4324-39

Les équipements de travail mobiles automoteurs sont munis de dispositifs empêchant une mise en marche par des personnes non habilitées.

Article R4324-40

Les équipements de travail mobiles automoteurs sont munis d'un dispositif de freinage et d'arrêt.
Dans la mesure où la sécurité l'exige, notamment pour les équipements dont le système de freinage est fortement sollicité, un dispositif de secours actionné par des commandes aisément accessibles ou par des systèmes automatiques permet le freinage et l'arrêt en cas de défaillance du dispositif principal.

Article R4324-41

Les équipements de travail mobiles comportant des éléments qui, pendant le travail, dépassent le gabarit, sont, pendant leur transport ou leur déplacement munis des dispositifs nécessaires pour maintenir ces éléments dans une position de sécurité.
Ces dispositifs permettent au conducteur de vérifier sans difficultés, préalablement au déplacement ou au transport, que les éléments concernés sont effectivement maintenus dans une position de sécurité.

Article R4324-42

Lorsque le champ de vision direct du conducteur est insuffisant, les équipements de travail mobiles automoteurs sont munis de dispositifs auxiliaires, améliorant la visibilité.
Lorsque ces équipements sont utilisés de nuit ou dans des lieux obscurs, ils sont munis d'un dispositif d'éclairage adapté au travail à réaliser.

Article R4324-43

Les équipements de travail mobiles automoteurs commandés à distance sont munis d'un dispositif permettant l'arrêt automatique lorsqu'ils sortent du champ de contrôle.
S'ils peuvent heurter des travailleurs, ces équipements ou ceux fonctionnant sans conducteur sont équipés de dispositifs de protection ou de protecteurs contre ces risques, sauf si d'autres dispositifs appropriés sont en place pour contrôler le risque de heurt.

Article R4324-44

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de mouvement simultané de plusieurs équipements de travail mobiles automoteurs roulant sur rails, ces équipements sont munis de moyens réduisant les conséquences d'une collision éventuelle.

Article R4324-45

Les équipements de travail mobiles automoteurs qui, par eux-mêmes ou du fait de leurs remorques ou de leur chargement, présentent des risques d'incendie sont munis de dispositifs de lutte contre l'incendie, sauf si le lieu d'utilisation en est équipé à des endroits suffisamment rapprochés.

Section 4 : Prescriptions complémentaires pour les équipements de travail desservant des niveaux définis à l'aide d'un habitacle.

Article R4324-46

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux équipements de travail suivants, desservant des niveaux définis à l'aide d'un habitacle, soit le long d'une course verticale parfaitement définie dans l'espace, soit le long d'une course guidée sensiblement verticale, lorsqu'ils ne sont pas soumis aux règles techniques de l'annexe I prévue par l'article R. 4312-1 :

1° Les monte-charges inaccessibles aux personnes compte tenu des dimensions de l'habitacle ;

2° Les monte-charges accessibles pour les opérations de chargement ou de déchargement mais munis d'un organe de commande situé à l'extérieur de l'habitacle, ne pouvant être actionné de l'intérieur ;

3° Les élévateurs de personnes n'excédant pas une vitesse de 0, 15 mètre par seconde ;

4° Les ascenseurs de chantier.

Article R4324-47

Lorsqu'un équipement est prévu pour l'accès ou le déplacement de personnes, il est installé ou équipé de manière à éviter :

1° Tout risque de chute de celles-ci à l'arrêt de l'habitacle au palier ;

2° Lors de l'accès à l'équipement, pour le chargement ou le déchargement, tout mouvement ou déplacement dangereux de l'habitacle.

Article R4324-48

Les équipements sont installés ou équipés de manière à empêcher tout risque de contact des personnes présentes dans l'environnement de l'installation avec l'habitacle en mouvement ou tout autre élément mobile. Dès qu'un protecteur est ouvert, des dispositifs empêchent tout mouvement dangereux de l'habitacle.

Les équipements sont installés ou équipés de manière à supprimer tout risque de chute d'une charge de l'habitacle.

Article R4324-49

Les interventions de vérification et de maintenance s'effectuent depuis un emplacement sûr permettant un accès aisé et sécurisé aux organes concernés, à partir de l'ouverture d'un protecteur.

Un dispositif d'arrêt permet l'accès en toute sécurité dans le volume parcouru par l'habitacle.

Afin de prévenir le risque d'écrasement entre l'habitacle et tout élément fixe, le personnel intervenant au-dessous ou au-dessus de l'habitacle dispose d'un espace libre ou d'un refuge lui permettant d'accéder et de se maintenir aux emplacements nécessaires en toute sécurité.

Article R4324-50

Les équipements sont installés ou équipés de manière à empêcher tout risque de chute de personne dans la gaine, lorsque l'habitacle n'est pas au palier.A cette fin, ils sont équipés de protecteurs munis d'un dispositif empêchant tout mouvement dangereux de l'habitacle jusqu'à leur fermeture et leur verrouillage effectifs.

Ces protecteurs sont maintenus fermés et verrouillés pendant le déplacement de l'habitacle jusqu'à son arrêt. Ils sont munis d'un dispositif de déverrouillage de secours rendu accessible depuis l'extérieur de la gaine.

L'accès à la gaine, à partir des paliers autres que celui au niveau duquel se trouve l'habitacle, est rendu impossible en service normal.

Article R4324-51

Les voies et accès aux équipements, les habitacles accessibles aux personnes ainsi que les espaces en gaine où ont lieu des opérations de vérification et de maintenance sont dotés d'un éclairage approprié.

Article R4324-52

Les équipements sont installés ou équipés de manière à éviter les risques, pour les personnes, d'entrer en contact avec les objets transportés ou tout élément fixe ou mobile situé à l'extérieur de l'habitacle.

Ils sont notamment équipés de dispositifs faisant obstacle à tout déplacement dangereux de l'habitacle, à une augmentation de sa vitesse mettant en danger la sécurité des personnes ou à sa chute libre. Ces dispositifs ne doivent pas avoir pour effet une décélération dangereuse pour ces personnes, y compris pour celles qui effectuent les opérations mentionnées à l'article R. 4543-1.

Article R4324-53

Lorsque l'habitacle est accessible aux personnes, l'équipement est doté d'un dispositif de secours permettant leur dégagement rapide, y compris en cas de défaillance de la source d'énergie.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE IV : PRÉVENTION DE CERTAINS RISQUES D'EXPOSITION

TITRE Ier : RISQUES CHIMIQUES

Chapitre Ier : Mise sur le marché des substances et mélanges

Section 1 : Dispositions générales

Article R4411-1

Pour l'application du présent titre, lorsque les substances ou mélanges mentionnés à l'article L. 4411-1 sont utilisées principalement dans des établissements et exploitations agricoles, les attributions du ministre chargé du travail sont exercées par le ministre chargé de l'agriculture.

Article R4411-1-1

Les règles de classification, d'étiquetage et d'emballage des substances et mélanges dangereux sont définies par le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges et par le présent chapitre pour l'application des directives communautaires et s'appliquent selon les modalités définies à l'article 61 du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement et du Conseil du 16 décembre 2008.

Article R4411-2

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de l'industrie, de l'environnement, de la santé, de la consommation et de l'agriculture fixent :

1° La classification applicable aux substances ayant fait l'objet au niveau communautaire d'un classement dans les catégories dangereuses mentionnées à l'article R. 4411-6 ;

2° Les modalités et les critères de classement dans ces catégories des autres substances ainsi que des mélanges ;

3° Le symbole d'identification et l'indication du danger de chacune des catégories ainsi que les phrases types mentionnant les risques particuliers et les conseils de prudence.

Section 2 : Définitions et principes de classement

Article R4411-3

On entend par substances, les éléments chimiques et leurs composés tels qu'ils se présentent à l'état naturel ou tels qu'ils sont obtenus par tout procédé de production contenant éventuellement tout additif nécessaire pour préserver la stabilité du produit et toute impureté résultant du procédé, à l'exclusion de tout solvant pouvant être séparé sans affecter la stabilité de la substance ni modifier sa composition.

Article R4411-4

On entend par mélanges, les mélanges ou solutions composés de deux substances ou plus.

Article R4411-5

On entend par intermédiaire de synthèse, une substance chimique produite, conservée ou utilisée uniquement pour un traitement chimique afin d'être transformée en une autre ou en d'autres substances chimiques.

Article R4411-6

Sont considérés comme dangereux les substances et mélanges correspondant aux catégories suivantes : 1° Explosibles : substances et mélanges solides, liquides, pâteux ou gélatineux qui, même sans intervention d'oxygène atmosphérique, peuvent présenter une réaction exothermique avec développement rapide de gaz et qui, dans des conditions d'essais déterminées, détonent, déflagrent rapidement ou, sous l'effet de la chaleur, explosent en cas de confinement partiel ; 2° Comburants : substances et mélanges qui, au contact d'autres substances, notamment inflammables, présentent une réaction fortement exothermique ; 3° Extrêmement inflammables : substances et mélanges liquides dont le point d'éclair est extrêmement bas et le point d'ébullition bas ainsi que substances et mélanges gazeux qui, à température et pression ambiantes, sont inflammables à l'air ; 4° Facilement inflammables : substances et mélanges : a) Qui peuvent s'échauffer au point de s'enflammer à l'air à température ambiante sans apport d'énergie ; b) A l'état solide, qui peuvent s'enflammer facilement par une brève action d'une source d'inflammation et continuer à brûler ou à se consumer après l'éloignement de cette source ; c) A l'état liquide, dont le point d'éclair est très bas ; d) Ou qui, au contact de l'eau ou de l'air humide, produisent des gaz extrêmement inflammables en quantités dangereuses ; 5° Inflammables : substances et mélanges liquides, dont le point d'éclair est bas ; 6° Très toxiques : substances et mélanges qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en très petites quantités, entraînent la mort ou nuisent à la santé de manière aiguë ou chronique ; 7° Toxiques : substances et mélanges qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en petites quantités, entraînent la mort ou nuisent à la santé de manière aiguë ou

chronique ; 8° Nocifs : substances et mélanges qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent entraîner la mort ou nuire à la santé de manière aiguë ou chronique ; 9° Corrosifs : substances et mélanges qui, en contact avec des tissus vivants, peuvent exercer une action destructrice sur ces derniers ; 10° Irritants : substances et mélanges non corrosifs qui, par contact immédiat, prolongé ou répété avec la peau ou les muqueuses, peuvent provoquer une réaction inflammatoire ; 11° Sensibilisants : substances et mélanges qui, par inhalation ou pénétration cutanée, peuvent donner lieu à une réaction d'hypersensibilisation telle qu'une exposition ultérieure à la substance ou au mélange produise des effets néfastes caractéristiques ; 12° Cancérogènes : substances et mélanges qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence : a) Cancérogènes de catégorie 1 : substances et mélanges que l'on sait être cancérogènes pour l'homme ; b) Cancérogènes de catégorie 2 : substances et mélanges pour lesquels il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de tels substances et mélanges puisse provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence ; c) Cancérogènes de catégorie 3 : substances et mélanges préoccupants pour l'homme en raison d'effets cancérogènes possibles, mais pour lesquels les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et mélanges dans la catégorie 2 ; 13° Mutagènes : substances et mélanges qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence : a) Mutagènes de catégorie 1 : substances et mélanges que l'on sait être mutagènes pour l'homme ; b) Mutagènes de catégorie 2 : substances et mélanges pour lesquels il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de tels substances et mélanges puisse produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence ; c) Mutagènes de catégorie 3 : substances et mélanges préoccupants pour l'homme en raison d'effets mutagènes possibles, mais pour lesquels les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et mélanges dans la catégorie 2 ; 14° Toxiques pour la reproduction : substances et mélanges qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives : a) Toxiques pour la reproduction de catégorie 1 : substances et mélanges que l'on sait être toxiques pour la reproduction de l'homme ; b) Toxiques pour la reproduction de catégorie 2 : substances et mélanges pour lesquels il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de tels substances et mélanges puisse produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ; c) Toxiques pour la reproduction de catégorie 3 : substances et mélanges préoccupants en raison d'effets toxiques possibles pour la reproduction, mais pour lesquels les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et mélanges dans la catégorie 2 ; 15° Dangereux pour l'environnement : substances et mélanges qui, s'ils entraient dans l'environnement, présenteraient ou pourraient présenter un risque immédiat ou différé pour une ou plusieurs de ses composantes.

Section 3 : Information des autorités pour la prévention des risques

Article R4411-42

L'organisme mentionné à l'article L. 4411-4 est désigné par arrêté des ministres chargés de la santé, du travail, de l'environnement et de l'agriculture. Cet arrêté fixe les modalités techniques de la mission de cet organisme.

Article R4411-43

Sous réserve des dispositions des articles R. 4411-44 et R. 4411-45, la nature et les modalités de

déclaration des informations qui doivent être fournies à l'organisme mentionné à l'article R. 4411-42 en application des dispositions de l'article L. 4411-4 sur les substances ou mélanges dangereux destinés à être utilisés dans des établissements employant des travailleurs ainsi que les modalités d'accès à celles-ci sont fixées par les chapitres Ier et II du titre IV du livre III de la première partie du code de la santé publique.

Article R4411-44

L'organisme mentionné à l'article L. 4411-4 est habilité à fournir à toute personne qui en fait la demande et intéressée par la protection des travailleurs, notamment au médecin du travail et aux membres des comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, les renseignements qu'il détient relatifs :

1° Aux dangers que présente une substance ou un mélange qui la contient ;

2° Aux précautions à prendre dans son emploi, son stockage, son transport ou son élimination ;

3° A la nature et à la teneur de toute substance dangereuse contenue dans un mélange, à l'exclusion des informations relevant du secret industriel et commercial.

Article R4411-45

L'organisme mentionné à l'article L. 4411-4 est habilité à fournir aux inspecteurs du travail, aux médecins inspecteurs du travail, à un médecin du travail désigné par la Caisse centrale de mutualité agricole, aux ingénieurs de prévention ou techniciens régionaux des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, aux ingénieurs-conseils des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et aux conseillers en prévention mentionnés aux articles L. 724-8 et L. 724-9 du code rural et de la pêche maritime tout renseignement qu'il détient sur la composition des mélanges. Les demandes de renseignement au titre du présent article sont faites par écrit à l'organisme compétent qui les enregistre.

Article R4411-46

L'organisme mentionné à l'article L. 4411-4 et les autorités administratives prennent toutes dispositions utiles pour que les informations dont ils disposent et qui leur ont été signalées comme relevant du secret industriel et commercial ne soient accessibles qu'aux personnes qu'ils ont explicitement habilitées pour en assurer la garde et qui sont astreintes au secret professionnel.

Section 4 : Protection des utilisateurs et acheteurs

Sous-section 1 : Étiquetage et emballage

Article R4411-69

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de l'industrie, de l'environnement et de l'agriculture déterminent la nature des substances ou mélange dangereux et la proportion au-dessus de laquelle la présence d'une substance dangereuse dans un mélange rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou de l'inscription prévue à l'article L. 4411-6. Ces arrêtés déterminent la couleur, les dimensions des étiquettes ou inscriptions, les indications qui figurent sur celles-ci, ainsi que les conditions auxquelles satisfont les récipients, sacs ou enveloppes contenant ces substances et mélanges. Ces récipients, sacs ou enveloppes sont solides et étanches.

Article R4411-70

L'étiquette ou l'inscription figurant sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant des substances ou mélange dangereux indique le nom et l'origine de ces substances ou mélanges et les dangers que présente leur emploi.

Article R4411-71

Toute substance ou mélange, qui ne fait pas l'objet d'un des arrêtés mentionnés à l'article R. 4411-69 mais donne lieu à la fourniture des informations mentionnées à l'article L. 4411-4, est étiqueté et emballé par le fabricant, l'importateur ou le vendeur sur la base de ces informations et des règles générales fixées par ces arrêtés.

Article R4411-72

Les substances auxquelles, en raison des quantités mises sur le marché ou de leur utilisation à des fins de recherche et de développement scientifique, s'appliquent les dispositions des articles R. 4411-19 à R. 4411-22 sont, dans la mesure où leurs propriétés dangereuses sont connues du déclarant, emballées et étiquetées en fonction de ces propriétés et dans des conditions conformes aux arrêtés mentionnés à l'article R. 4111-69.

Lorsque les essais et recherches sont en cours, l'étiquette porte la mention : « Attention : substance non encore testée complètement ».

L'étiquetage est rédigé en français.

Sous-section 2 : Fiche de données de sécurité

Article R4411-73

Le fournisseur d'une substance ou mélange dangereux fournit au destinataire de cette substance ou mélange une fiche de données de sécurité conforme aux exigences prévues au titre IV et à l'annexe II du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques,

modifiant la directive 1999/45/CE et abrogeant le règlement (CEE) n° 793/93 du Conseil et le règlement (CE) n° 1488/94 de la Commission ainsi que la directive 76/769/CEE du Conseil et les directives 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE et 2000/21/CE de la Commission.

Sous-section 3 : Utilisation de dénominations de remplacement

Article R4411-74

Lorsque le responsable de la mise sur le marché d'un mélange peut apporter la preuve que la divulgation sur l'étiquette ou sur la fiche de données de sécurité de l'identité chimique d'une substance, à l'exception des substances actives contenues dans les produits phytopharmaceutiques définis au 1 de l'article 2 du règlement (CE) n° 1107/2009, porte atteinte au secret industriel, il peut être autorisé à désigner cette substance, sur l'étiquette ainsi que sur la fiche de données de sécurité, à l'aide d'une dénomination de remplacement, qui peut identifier les groupes chimiques fonctionnels les plus importants. La dénomination de remplacement doit fournir suffisamment d'informations sur la substance pour que les précautions nécessaires en matière de santé et de sécurité puissent être prises.

Article R4411-75

L'autorisation d'utiliser une dénomination de remplacement ne peut être délivrée que pour certaines substances irritantes ou nocives précisées par l'arrêté mentionné à l'article R. 4411-79.

Elle ne peut être accordée lorsqu'il existe, pour la substance concernée, une valeur limite d'exposition professionnelle, au sens des articles R. 4412-149 et R. 4412-150.

Article R4411-76

Le responsable de la mise sur le marché adresse le dossier de demande d'autorisation :

1° Au ministre chargé de l'environnement pour les produits biocides mentionnés à l'article L. 522-1 du code de l'environnement ;

2° Au ministre chargé de l'agriculture pour les produits phytopharmaceutiques mentionnés à l'article L. 253-1 du code rural et de la pêche maritime ;

3° Au ministre chargé du travail lorsque la préparation est exclusivement destinée à un usage professionnel et n'entre pas dans les catégories définies aux 1° et 2° ;

4° Au ministre chargé de la santé dans les autres cas.

Article R4411-77

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'autorisation est délivrée conjointement par les ministres chargés du travail, de l'agriculture, de la santé, de l'environnement et de la consommation pour une durée de trois ans, après avis d'un organisme agréé.

Le silence gardé par les ministres pendant plus de quatre mois à compter de la date de réception de la demande complète d'autorisation vaut décision de rejet.

Article R4411-78

Lorsque l'autorisation d'utiliser une dénomination de remplacement est accordée, le responsable de la mise sur le marché transmet une copie de la décision aux autorités compétentes des Etats membres de la Communauté européenne dans lesquels il souhaite commercialiser le mélange.

Il porte à la connaissance du ministre compétent pour connaître de sa demande tout élément de nature à modifier les informations déjà fournies. S'il rend lui-même publiques des informations auparavant confidentielles, il est tenu de l'en informer.

Article R4411-79

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de la santé, de l'agriculture, de l'environnement et de la consommation précisent la nature des substances irritantes ou nocives pour lesquelles l'autorisation peut être demandée, déterminent le contenu du dossier de demande et désignent l'organisme agréé chargé de donner un avis sur les demandes.

Article R4411-80

Les autorisations délivrées par les autres Etats membres de la Communauté européenne valent autorisation au titre de la présente sous-section.

Article R4411-81

L'autorisation d'utiliser une dénomination de remplacement peut être retirée si les conditions ayant justifié son octroi ne sont plus remplies. Le retrait ne peut intervenir qu'après que le responsable de la mise sur le marché du mélange a été invité à présenter ses observations. Le responsable de la mise sur le marché transmet une copie de la décision de retrait aux autorités compétentes des Etats membres de la Communauté européenne dans lesquels le mélange est commercialisé.

Article R4411-82

L'identité chimique d'une substance pour laquelle une autorisation d'utiliser une dénomination de remplacement a été délivrée ne peut être communiquée qu'aux personnes mentionnées à l'article R. 4411-63 et au deuxième alinéa de l'article R. 4411-64.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 4 : Dispositions d'urgence

Article R4411-83

En cas d'urgence motivée par un grave danger pour les travailleurs, le ministre chargé du travail peut, par arrêté, limiter, réglementer ou interdire la commercialisation ou l'utilisation, à quelque titre que ce soit, ainsi que l'emploi d'une substance ou d'un mélange dangereux, sans recueillir l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

La durée de validité de l'arrêté ne peut excéder six mois non renouvelables. Elle peut toutefois être portée à douze mois après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Article R4411-84

Lorsque est intervenu un règlement ou un arrêté pris par application des articles L. 4411-1 et R. 4411-83, les fabricants, importateurs ou vendeurs prennent toutes dispositions pour informer les utilisateurs.

Section 5 : Exemptions pour les intérêts de la défense

Article R4411-86

Les exemptions au règlement (CE) n° 1272/2008 prévues au III de l'article L. 521-1 du code de l'environnement sont délivrées par décision conjointe du ministre de la défense et du ministre chargé du travail, sauf dans les cas d'urgence opérationnelle pour lesquels la décision est prise par le ministre de la défense qui en informe alors le ministre chargé du travail.

La décision est notifiée au demandeur.

La décision précise l'identité de la substance, du mélange ou de l'article concerné, la durée de l'exemption et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement. En l'absence de décision explicite à l'issue d'un délai de six mois à compter de la réception de la demande, celle-ci est réputée rejetée. Un arrêté conjoint du ministre de la défense et du ministre chargé du travail précise les conditions de présentation et d'instruction des demandes.

Chapitre II : Mesures de prévention des risques chimiques

Section 1 : Dispositions applicables aux agents chimiques dangereux

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Champ d'application et définitions

Article R4412-1

Les dispositions de la présente section sont applicables aux activités dans lesquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés au cours de leur travail à des agents chimiques dangereux.

Article R4412-2

Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° Activité impliquant des agents chimiques, tout travail dans lequel des agents chimiques sont utilisés ou destinés à être utilisés dans tout processus, y compris la production, la manutention, le stockage, le transport, l'élimination et le traitement, ou au cours duquel de tels agents sont produits ;

2° Agent chimique, tout élément ou composé chimique, soit en l'état, soit au sein d'un mélange, tel qu'il se présente à l'état naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché.

Article R4412-3

Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est :

1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement définis à l'article R. 4411-6 ou par le règlement (CE) n° 1272/2008 ;

2° Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle.

Article R4412-4

Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° Danger, la propriété intrinsèque d'un agent chimique susceptible d'avoir un effet nuisible ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Risque, la probabilité que le potentiel de nuisance soit atteint dans les conditions d'utilisation et/ou d'exposition ;

3° Surveillance de la santé, l'évaluation de l'état de santé d'un travailleur en fonction de son exposition à des agents chimiques spécifiques sur le lieu de travail ;

4° Valeur limite biologique, la limite de concentration dans le milieu biologique approprié de l'agent concerné, de ses métabolites ou d'un indicateur d'effet ;

5° Valeur limite d'exposition professionnelle, sauf indication contraire, la limite de la moyenne pondérée en fonction du temps de la concentration d'un agent chimique dangereux dans l'air de la zone de respiration d'un travailleur au cours d'une période de référence déterminée.

Sous-section 2 : Évaluation des risques

Article R4412-5

L'employeur évalue les risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux.

Cette évaluation est renouvelée périodiquement, notamment à l'occasion de toute modification importante des conditions pouvant affecter la santé ou la sécurité des travailleurs.

Article R4412-6

Pour l'évaluation des risques, l'employeur prend en compte, notamment :

1° Les propriétés dangereuses des agents chimiques présents sur les lieux de travail ;

2° Les informations relatives à la santé et à la sécurité communiquées par le fournisseur de produits chimiques en application des articles R. 4411-2, R. 4411-73 et R. 4411-84 ;

3° Les renseignements complémentaires qui lui sont nécessaires obtenus auprès du fournisseur ou d'autres sources aisément accessibles ;

4° La nature, le degré et la durée de l'exposition ;

5° Les conditions dans lesquelles se déroulent les activités impliquant des agents chimiques, y compris le nombre et le volume de chacun d'eux ;

6° Les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques fixées par décret ;

7° L'effet des mesures de prévention prises ou à prendre sur le risque chimique ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

8° Les conclusions fournies par le médecin du travail concernant la surveillance médicale des travailleurs ;

9° Les travaux conduits et propositions émises par les intervenants en prévention des risques professionnels mentionnés à l'article R. 4623-26.

Article R4412-7

L'évaluation des risques inclut toutes les activités au sein de l'entreprise ou de l'établissement, y compris l'entretien et la maintenance.

Dans le cas d'activités comportant une exposition à plusieurs agents chimiques dangereux, l'évaluation prend en compte les risques combinés de l'ensemble de ces agents.

Article R4412-8

Toute activité nouvelle impliquant des agents chimiques dangereux ne peut être entreprise qu'après réalisation de l'évaluation des risques et mise en œuvre des mesures de prévention appropriées.

Article R4412-9

Les résultats de l'évaluation des risques chimiques sont communiqués, sous une forme appropriée, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel et, en l'absence de représentation du personnel, à tout travailleur intervenant dans l'entreprise ainsi qu'au médecin du travail.

Cette communication intervient, en particulier, à la suite de la mise à jour des résultats de l'évaluation ou de toute modification importante des méthodes et des conditions de travail susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

Article R4412-10

Les résultats de l'évaluation des risques sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques prévu à l'article R. 4121-1.

Sous-section 3 : Mesures et moyens de prévention

Article R4412-11

L'employeur définit et applique les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum le risque d'exposition à des agents chimiques dangereux :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° En concevant et en organisant des méthodes de travail adaptées ;

2° En prévoyant un matériel adéquat ainsi que des procédures d'entretien régulières qui protègent la santé et la sécurité des travailleurs ;

3° En réduisant au minimum le nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être, tout en tenant compte des risques encourus par un travailleur isolé ;

4° En réduisant au minimum la durée et l'intensité de l'exposition ;

5° En imposant des mesures d'hygiène appropriées ;

6° En réduisant au minimum nécessaire la quantité d'agents chimiques présents sur le lieu de travail pour le type de travail concerné ;

7° En concevant des procédures de travail adéquates, notamment des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport sur le lieu de travail des agents chimiques dangereux et des déchets contenant de tels agents.

Article R4412-12

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur met en œuvre les dispositions suivantes :

1° Mesures et moyens de prévention prévus aux articles R. 4412-15 à R. 4412-22 ;

2° Vérifications des installations et appareils de protection collective prévues à la sous-section 4 ;

3° Contrôle de l'exposition prévu à la sous-section 5 ;

4° Mesures en cas d'accident prévues à la sous-section 6 ;

5° Etablissement de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 ;

6° Suivi et surveillance médicale des travailleurs prévus à la sous-section 8.

Article R4412-13

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques montrent que les quantités dans lesquelles un agent chimique dangereux est présent sur le lieu de travail ne présentent qu'un risque faible pour la santé et la sécurité des travailleurs et que les mesures de prévention prises en application des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et R. 4412-11 sont suffisantes pour réduire ce risque, les dispositions de l'article R. 4412-12 ne sont pas applicables.

Article R4412-14

Quels que soient les résultats de l'évaluation des risques, les dispositions de l'article R. 4412-12 s'appliquent à la production, la fabrication ou l'utilisation au travail des agents chimiques dangereux faisant l'objet d'une mesure d'interdiction en application de l'article L. 4411-1.

Article R4412-15

Le risque que présente un agent chimique dangereux pour la santé et la sécurité des travailleurs doit être supprimé.

Lorsque la suppression de ce risque est impossible, ce dernier est réduit au minimum par la substitution d'un agent chimique dangereux par un autre agent chimique ou par un procédé non dangereux ou moins dangereux.

Article R4412-16

Lorsque la substitution d'un agent chimique dangereux n'est pas possible au regard de la nature de l'activité et de l'évaluation des risques, le risque est réduit au minimum par la mise en œuvre, par ordre de priorité, des mesures suivantes :

1° Conception des procédés de travail et contrôles techniques appropriés ;

2° Utilisation des équipements et des matériels adéquats de manière à éviter ou à réduire le plus possible la libération d'agents chimiques dangereux sur le lieu de travail ;

3° Application, à la source du risque, des mesures efficaces de protection collective, telles qu'une bonne ventilation et des mesures appropriées d'organisation du travail ;

4° Utilisation, si l'exposition ne peut être réduite par d'autres moyens, de moyens de protection individuelle, y compris d'équipements de protection individuelle.

Article R4412-17

L'employeur prend les mesures techniques et définit les mesures d'organisation du travail appropriées pour assurer la protection des travailleurs contre les dangers découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques des agents chimiques.

Ces mesures portent, notamment, sur le stockage, la manutention et l'isolement des agents chimiques incompatibles.

A cet effet, l'employeur prend les mesures appropriées pour empêcher :

1° La présence sur le lieu de travail de concentrations dangereuses de substances inflammables ou de quantités dangereuses de substances chimiques instables ;

2° Les risques de débordement ou d'éclaboussures, ainsi que de déversement par rupture des parois

des cuves, bassins, réservoirs et récipients de toute nature contenant des produits susceptibles de provoquer des brûlures d'origine thermique ou chimique.

Article R4412-18

Lorsque les mesures techniques et d'organisation prévues à l'article R. 4412-17 ne sont pas réalisables au regard de la nature de l'activité, l'employeur prend, par ordre de priorité, les dispositions nécessaires pour :

1° Eviter la présence sur le lieu de travail de sources d'ignition susceptibles de provoquer des incendies ou des explosions, ou l'existence de conditions défavorables pouvant aboutir à ce que des substances ou des mélanges de substances chimiques instables aient des effets physiques dangereux ;

2° Atténuer les effets nuisibles pour la santé et la sécurité des travailleurs en cas d'incendie ou d'explosion résultant de l'inflammation de substances inflammables, ou les effets dangereux dus aux substances ou aux mélanges de substances chimiques instables.

Article R4412-19

L'employeur assure l'entretien des équipements de protection individuelle et des vêtements de travail.

Lorsque l'entretien est réalisé à l'extérieur de l'établissement, le chef de l'entreprise chargé du transport et de l'entretien est informé de l'éventualité et de la nature de la contamination ainsi que de ses dangers conformément aux règles de coordination de la prévention prévue à l'article R. 4511-5.

Le transport des vêtements contaminés est réalisé dans des récipients sûrs et identifiables.

Article R4412-20

L'employeur, pour toutes les activités comportant un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux, prévoit des mesures d'hygiène appropriées afin que les travailleurs ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail concernées.

Article R4412-21

L'accès aux locaux de travail où sont utilisés des agents chimiques dangereux est limité aux personnes dont la mission l'exige.

Ces locaux font l'objet d'une signalisation appropriée rappelant notamment l'interdiction d'y pénétrer sans motif de service et l'existence d'un risque d'émissions dangereuses pour la santé, y compris accidentelles.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-22

Lors de travaux susceptibles d'exposer à des gaz délétères dans des espaces confinés tels que les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves ou appareils quelconques, les travailleurs sont attachés ou protégés par un autre dispositif de sécurité.

Sous-section 4 : Vérifications des installations et appareils de protection collective

Article R4412-23

L'employeur assure régulièrement la vérification et le maintien en parfait état de fonctionnement des installations et appareils de protection collective.

Article R4412-24

L'employeur établit, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, une notice fixant les conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective et les procédures à mettre en œuvre pour assurer leur surveillance, notamment pour détecter d'éventuelles défaillances et les éliminer.

Article R4412-25

Des visites périodiques destinées à s'assurer de l'état des cuves, bassins et réservoirs contenant des produits corrosifs ont lieu à intervalles n'excédant pas un an.

Ces visites sont réalisées par une personne qualifiée sous la responsabilité de l'employeur.

Article R4412-26

Les résultats des vérifications prévues par la présente sous-section sont consignés dans les conditions prévues à l'article D. 4711-2.

Sous-section 5 : Contrôle de l'exposition

Paragraphe 1 : Contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-27

Pour l'application du 3° de l'article R. 4412-12, l'employeur procède de façon régulière au mesurage de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux présents dans l'atmosphère des lieux de travail. Lorsque des valeurs limites d'exposition professionnelle ont été établies pour un agent chimique dangereux en application des articles R. 4412-149 ou R. 4412-150, l'employeur fait procéder à des contrôles techniques par un organisme accrédité dans les conditions prévues aux articles R. 4724-8 à R. 4724-13. Ces contrôles techniques sont effectués au moins une fois par an et lors de tout changement susceptible d'avoir des conséquences néfastes sur l'exposition des travailleurs. Ils donnent lieu à un rapport, communiqué conformément aux dispositions de l'article R. 4412-30.

Article R4412-28

En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle fixée à l'article R. 4412-149 ou de dépassement d'une concentration fixée à l'article R. 4222-10, l'employeur prend immédiatement les mesures de prévention et de protection propres à assurer la protection des travailleurs.

Article R4412-29

En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle indicative prévue à l'article R. 4412-150, l'employeur procède à l'évaluation des risques afin de déterminer des mesures de prévention et de protection adaptées.

Article R4412-30

Les résultats des mesurages et les rapports de contrôle technique sont communiqués par l'employeur au médecin du travail et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R4412-31

Les mesurages et les contrôles techniques opérés en application du présent paragraphe doivent respecter les modalités et les méthodes fixées en application de l'article R. 4412-151.

Paragraphe 2 : Contrôle des valeurs limites biologiques

Article R4412-32

Lorsqu'il est informé par le médecin du travail du dépassement d'une valeur limite biologique d'un agent chimique dangereux pour la santé, dans les conditions prévues à l'article R. 4412-51-1,

l'employeur : 1° Procède à l'évaluation des risques conformément à la sous-section 2 ; 2° Met en œuvre les mesures et moyens de prévention prévus aux articles R. 4412-11, R. 4412-15 et R. 4412-16.

Sous-section 6 : Mesures en cas d'accident ou d'incident

Article R4412-33

Des systèmes d'alarme et autres systèmes de communication sont installés afin de permettre, en cas d'accident, d'incident ou d'urgence dû à la présence d'agents chimiques dangereux sur le lieu de travail :

1° Une réaction appropriée ;

2° La mise en œuvre immédiate, en tant que de besoin, des mesures qui s'imposent ;

3° Le déclenchement des opérations de secours, d'évacuation et de sauvetage.

Les mesures à mettre en œuvre, notamment les règles d'évacuation des travailleurs, sont définies préalablement par écrit.

Article R4412-34

En présence d'agents chimiques dangereux sur les lieux de travail, des installations de premier secours appropriées sont mises à disposition. Des exercices de sécurité pertinents sont organisés à intervalles réguliers.

Article R4412-35

Lorsqu'un accident, un incident ou une urgence survient, l'employeur prend immédiatement des mesures pour en atténuer les effets et en informer les travailleurs.

L'employeur met en œuvre les mesures appropriées pour remédier le plus rapidement possible à la situation et afin de rétablir une situation normale.

Article R4412-36

Seuls les travailleurs indispensables à l'exécution des réparations ou d'autres travaux nécessaires au rétablissement de la situation sont autorisés à travailler dans la zone affectée. Ils doivent disposer d'équipements de protection individuelle appropriés qu'ils sont tenus d'utiliser pendant la durée de leur intervention. En tout état de cause, l'exposition des travailleurs ne peut pas être permanente et doit être limitée pour chacun au strict nécessaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les personnes non protégées ne sont pas autorisées à rester dans la zone affectée.

Article R4412-37

L'employeur veille à ce que les informations sur les mesures d'urgence se rapportant à des agents chimiques dangereux soient disponibles, notamment pour les services d'intervention, internes ou externes, compétents en cas d'accident ou d'incident.

Ces informations comprennent :

1° Une mention préalable des dangers de l'activité, des mesures d'identification du danger, des précautions et des procédures pertinentes afin que les services d'urgence puissent préparer leurs propres procédures d'intervention et mesures de précaution ;

2° Toute information disponible sur les dangers susceptibles de se présenter lors d'un accident ou d'une urgence ;

3° Les mesures définies en application des articles R. 4412-33 et R. 4412-34.

Sous-section 7 : Information et formation des travailleurs

Article R4412-38

L'employeur veille à ce que les travailleurs ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel :

1° Reçoivent des informations sous des formes appropriées et périodiquement actualisées sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail, telles que notamment leurs noms, les risques pour la santé et la sécurité qu'ils comportent et, le cas échéant, les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques qui leur sont applicables ;

2° Aient accès aux fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur des agents chimiques ;

3° Reçoivent une formation et des informations sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres travailleurs présents sur le lieu de travail. Sont notamment portées à leur connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des équipements de protection individuelle.

Article R4412-39

L'employeur établit une notice, dénommée notice de poste, pour chaque poste de travail ou situation de travail exposant les travailleurs à des agents chimiques dangereux. Cette notice, actualisée en tant que de besoin, est destinée à informer les travailleurs des risques auxquels leur travail peut les exposer et des dispositions prises pour les éviter.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La notice rappelle les règles d'hygiène applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des équipements de protection collective ou individuelle.

Sous-section 8 : Suivi des travailleurs et surveillance médicale

Paragraphe 2 : Surveillance médicale

Sous-paragraphe 1 : Examens médicaux et fiche d'aptitude

Article R4412-44

Un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à des agents chimiques dangereux pour la santé que s'il a fait l'objet d'un examen médical préalable par le médecin du travail et si la fiche médicale d'aptitude établie à cette occasion atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux.

Article R4412-45

L'examen médical pratiqué comprend un examen clinique général et, selon la nature de l'exposition, un ou plusieurs examens spécialisés complémentaires auxquels le médecin du travail procède ou fait procéder. Ces examens sont pris en charge dans les conditions prévues à l'article R. 4624-26 ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à l'article R. 717-20 du code rural et de la pêche maritime.

Article R4412-46

Chaque travailleur est informé par le médecin du travail des résultats et de l'interprétation des examens médicaux généraux et complémentaires dont il a bénéficié.

Article R4412-47

La fiche médicale d'aptitude indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise.

Article R4412-48

Le travailleur ou l'employeur peut contester auprès de l'inspecteur du travail les mentions portées sur la fiche médicale d'aptitude, dans les conditions prévues à l'article R. 4624-35 ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à l'article R. 717-18 du code rural et de la pêche maritime. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail, qui peut faire pratiquer, aux frais de l'employeur, des examens complémentaires par les spécialistes de son choix.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-49

Les instructions techniques, précisant les modalités des examens médicaux que respectent les médecins du travail, sont déterminées, en tant que de besoin, par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R4412-50

En dehors des visites périodiques, l'employeur fait examiner par le médecin du travail tout travailleur exposé à des agents chimiques mentionnés à l'article R. 4412-44 qui se déclare incommodé par des travaux qu'il exécute. Cet examen peut être réalisé à la demande du travailleur.

Le médecin du travail est informé par l'employeur des absences, pour cause de maladie d'une durée supérieure à dix jours, des travailleurs exposés à ces agents chimiques.

Article R4412-51

Le médecin du travail prescrit les examens médicaux nécessaires à la surveillance biologique des expositions aux agents chimiques. Le travailleur est informé par le médecin des résultats de ces examens et de leur interprétation. Le médecin du travail informe l'employeur de l'interprétation anonyme et globale des résultats de cette surveillance biologique des expositions aux agents chimiques, en garantissant le respect du secret médical.

Article R4412-51-1

Les analyses destinées à vérifier le respect des valeurs limites biologiques fixées par décret sont réalisées par les organismes mentionnés à l'article R. 4724-15.

En cas de dépassement, le médecin du travail, s'il considère que ce dépassement résulte de l'exposition professionnelle, en informe l'employeur, sous une forme non nominative.

Article R4412-51-2

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les modalités ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour le contrôle du respect des valeurs limites biologiques.

Article R4412-52

Si un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle, d'une maladie ou d'une anomalie susceptible de résulter d'une exposition à des agents chimiques dangereux, à l'exception des agents cancérogènes et mutagènes définis à l'article R. 4412-60, le médecin du travail détermine la pertinence et la nature des examens éventuellement nécessaires pour les travailleurs ayant subi une

exposition comparable.

Si un travailleur est atteint soit d'une maladie professionnelle, soit d'une anomalie susceptible de résulter d'une exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes, tous les travailleurs ayant subi une exposition comparable sur le même lieu de travail font l'objet d'un examen médical, assorti éventuellement d'examens complémentaires.

Article R4412-53

Dans les cas de maladie ou d'anomalie prévus à l'article R. 4412-52, une nouvelle évaluation des risques est réalisée en vue d'assurer une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Sous-paragraphe 2 : Dossier médical

Article R4412-54

Le médecin du travail constitue et tient, pour chaque travailleur exposé aux agents chimiques dangereux pour la santé, un dossier individuel contenant : 1° Une copie de la fiche prévue à l'article L. 4161-1 ;

2° Les dates et les résultats des examens médicaux complémentaires pratiqués.

Article R4412-55

Le dossier médical est conservé pendant au moins cinquante ans après la fin de la période d'exposition, dans les conditions prévues à l'article D. 4624-46 du présent code ou à l'article R. 717-27 du code rural et de la pêche maritime.

Article R4412-56

Le dossier médical est communiqué, sur sa demande, au médecin inspecteur du travail et peut être adressé, avec l'accord du travailleur, à un médecin de son choix.

Article R4412-57

Si l'établissement vient à disparaître ou si le travailleur change d'établissement, l'ensemble du dossier médical est transmis au médecin inspecteur du travail, à charge pour celui-ci de l'adresser, à la demande du travailleur, au médecin du travail désormais compétent.

Section 2 : Dispositions particulières aux agents chimiques dangereux cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Champ d'application et définitions

Article R4412-59

Les dispositions de la présente section sont applicables aux activités dans lesquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés au cours de leur travail à des agents chimiques cancérogènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Elles ne font pas obstacle aux mesures particulières prises par décret pour certains agents ou procédés cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Les activités mentionnées au premier alinéa ne sont pas soumises aux dispositions de la section 1 à l'exception des dispositions suivantes :

1° Définitions de la sous-section 1 ;

2° Mesures et dispositions à prendre contre les dangers découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques des agents chimiques prévues aux articles R. 4412-17 et R. 4412-18 ;

3° Mesures à prendre en cas d'intervention dans un espace confiné prévues à l'article R. 4412-22 ;

4° Vérifications périodiques des installations et appareils de protection collective prévues à la sous-section 4 ;

5° Mesures à prendre en cas d'accident ou incident prévues à la sous-section 6 ;

6° Notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 ;

7° Suivi des travailleurs et surveillance médicale prévus à la sous-section 8.

Article R4412-60

On entend par agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction les substances ou mélanges suivants : 1° Toute substance ou mélange classé cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 au sens de l'article R. 4411-6 ; 2° Toute substance ou mélange classé cancérogène, mutagène sur les cellules germinales ou toxique pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B au sens du règlement (CE) n° 1272/2008 ; 3° Toute substance, tout mélange ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Sous-section 2 : Évaluation des risques

Article R4412-61

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, l'employeur évalue la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs afin de pouvoir apprécier les risques pour leur santé ou leur sécurité et de définir les mesures de prévention à prendre.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture peut préciser les conditions de cette évaluation.

Article R4412-62

L'évaluation des risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction est renouvelée régulièrement, notamment pour prendre en compte l'évolution des connaissances sur les produits utilisés et lors de tout changement des conditions pouvant affecter l'exposition des travailleurs.

Article R4412-63

Toute activité nouvelle impliquant des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ne peut être entreprise qu'après réalisation de l'évaluation des risques et mise en œuvre des mesures de prévention appropriées.

Article R4412-64

L'employeur tient à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, les éléments ayant servi à l'évaluation des risques.

Les résultats de cette évaluation sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques.

Article R4412-65

Pour l'évaluation du risque, toutes les expositions susceptibles de mettre en danger la santé ou la sécurité des travailleurs sont prises en compte, y compris l'absorption percutanée ou transcutanée.

Sous-section 3 : Mesures et moyens de prévention

Article R4412-66

Lorsque l'utilisation d'un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction est susceptible de conduire à une exposition, l'employeur réduit l'utilisation de cet agent sur le lieu de travail, notamment en le remplaçant, dans la mesure où cela est techniquement possible, par une

substance, une préparation ou un procédé qui, dans ses conditions d'emploi, n'est pas ou est moins dangereux pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

L'employeur consigne le résultat de ses investigations dans le document unique d'évaluation des risques.

Article R4412-67

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques prévue à la sous-section 2 révèlent un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'exposition des travailleurs est évitée.

Article R4412-68

Lorsque le remplacement d'un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction par une substance, une préparation ou un procédé sans danger ou moins dangereux pour la sécurité ou la santé n'est pas réalisable, l'employeur prend les dispositions nécessaires pour que la production et l'utilisation de l'agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction aient lieu dans un système clos.

Article R4412-69

Lorsque l'application d'un système clos n'est pas réalisable, l'employeur fait en sorte que le niveau d'exposition des travailleurs soit réduit à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Article R4412-70

Dans tous les cas d'utilisation d'un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction l'employeur applique les mesures suivantes :

1° Limitation des quantités de cet agent sur le lieu de travail ;

2° Limitation du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être ;

3° Mise au point de processus de travail et de mesures techniques permettant d'éviter ou de minimiser le dégagement d'agents ;

4° Evacuation des agents conformément aux dispositions des articles R. 4222-12 et R. 4222-13 ;

5° Utilisation de méthodes appropriées de mesure des agents, en particulier pour la détection précoce des expositions anormales résultant d'un événement imprévisible ou d'un accident ;

6° Application de procédures et de méthodes de travail appropriées ;

7° Mise en œuvre de mesures de protection collectives ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

par d'autres moyens, de mesures de protection individuelles ;

8° Mise en œuvre de mesures d'hygiène, notamment de nettoyage régulier des sols, murs et autres surfaces ;

9° Information des travailleurs ;

10° Délimitation des zones à risque et utilisation de signaux adéquats d'avertissement et de sécurité, y compris les signaux « défense de fumer », dans les zones où les travailleurs sont exposés ou susceptibles de l'être ;

11° Mise en place de dispositifs pour les cas d'urgence susceptibles d'entraîner des expositions anormalement élevées, en particulier lors d'éventuelles ruptures du confinement des systèmes clos ;

12° Utilisation de moyens permettant le stockage, la manipulation et le transport sans risque des produits, notamment par l'emploi de récipients hermétiques étiquetés de manière claire, nette et visible ;

13° Collecte, stockage et évacuation sûrs des déchets.

Article R4412-71

Lorsqu'un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction présente d'autres dangers, l'employeur met également en œuvre les mesures appropriées pour supprimer ou réduire les autres risques résultant de l'utilisation de cet agent.

Article R4412-72

Pour toutes les activités pour lesquelles il existe un risque de contamination par des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, l'employeur prend les mesures appropriées suivantes :

1° Veiller à ce que les travailleurs ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail concernées ;

2° Fournir des vêtements de protection ou tous autres vêtements appropriés, les placer dans un endroit déterminé, les vérifier et les nettoyer, si possible avant et, en tout cas, après chaque utilisation et les réparer ou remplacer s'ils sont défectueux, conformément aux dispositions de l'article R. 4323-95 ;

3° Veiller à ce que les travailleurs ne sortent pas de l'établissement avec les équipements de protection individuelle ou les vêtements de travail.

Article R4412-73

Lorsque l'entretien des équipements de protection individuelle et des vêtements est assuré à

l'extérieur de l'entreprise, le chef de l'entreprise chargé du transport et de l'entretien est informé de l'éventualité et de la nature de la contamination, conformément aux règles de coordination de la prévention prévue à l'article R. 4511-5.

Article R4412-74

Au vu des résultats de l'évaluation des risques, l'employeur prend les mesures appropriées pour que les zones où se déroulent les activités révélant un risque pour la santé ou la sécurité ne puissent être accessibles à d'autres travailleurs que ceux qui, en raison de leur travail ou de leur fonction, sont amenés à y pénétrer.

Article R4412-75

Pour certaines activités telles que l'entretien ou la maintenance des équipements et installations, pour lesquelles la possibilité d'une augmentation sensible de l'exposition est prévisible et à l'égard desquelles toutes les possibilités de prendre d'autres mesures techniques de prévention sont déjà épuisées, l'employeur détermine, après avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, les mesures nécessaires pour réduire le plus possible la durée d'exposition des travailleurs et pour assurer leur protection durant ces activités.

L'employeur met à disposition des travailleurs un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire. Il veille à ce qu'ils soient effectivement portés aussi longtemps que l'exposition persiste. Celle-ci ne peut pas être permanente et est limitée pour chaque travailleur au strict nécessaire.

Les mesures appropriées sont prises pour que les zones où se déroulent les activités mentionnées au premier alinéa soient clairement délimitées et signalées et pour que leur accès soit interdit à toute personne non autorisée.

Sous-section 4 : Contrôle de l'exposition

Paragraphe 1 : Contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle

Article R4412-76

L'employeur procède de façon régulière au mesurage de l'exposition des travailleurs aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction présents dans l'atmosphère des lieux de travail. Lorsque des valeurs limites d'exposition professionnelle ont été établies, en application des articles R. 4412-149 ou R. 4412-150, pour un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, l'employeur fait procéder à des contrôles techniques par un organisme accrédité dans les conditions prévues aux articles R. 4724-8 à R. 4724-13. Ces contrôles techniques sont effectués au moins une fois par an et lors de tout changement susceptible d'avoir des conséquences néfastes

sur l'exposition des travailleurs. Ils donnent lieu à un rapport, communiqué conformément aux dispositions de l'article R. 4412-79.

Article R4412-77

En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle contraignante prévue à l'article R. 4412-149, l'employeur arrête le travail aux postes de travail concernés, jusqu'à la mise en œuvre des mesures propres à assurer la protection des travailleurs.

Article R4412-78

En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle indicative prévue à l'article R. 4412-150, l'employeur procède à l'évaluation des risques afin de déterminer des mesures de prévention et de protection adaptées.

Article R4412-79

Les résultats des mesurages et les rapports de contrôle technique sont communiqués par l'employeur au médecin du travail et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R4412-80

Les mesurages et les contrôles techniques opérés en application du présent paragraphe doivent respecter les modalités et les méthodes fixées en application de l'article R. 4412-151.

Paragraphe 2 : Contrôle des valeurs limites biologiques

Article R4412-82

Lorsqu'il est informé par le médecin du travail du dépassement d'une valeur limite biologique, dans les conditions prévues à l'article R. 4412-51-1, l'employeur :

1° Procède à l'évaluation des risques conformément à la sous-section 2 ;

2° Met en œuvre les mesures et moyens de prévention prévus aux articles R. 4412-67 à R. 4412-73 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Procède aux contrôles des valeurs limites d'exposition professionnelle prévus à la sous-section 4 ;

4° Arrête le travail aux postes concernés jusqu'à la mise en œuvre des mesures propres à assurer la protection des travailleurs.

Sous-section 5 : Mesures en cas d'accidents ou d'incidents

Article R4412-83

En cas d'incident ou d'accident susceptible d'entraîner une exposition anormale à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, seuls les travailleurs indispensables pour l'exécution des réparations et d'autres travaux nécessaires sont autorisés à travailler dans la zone affectée jusqu'au rétablissement de la situation normale et tant que les causes de l'exposition anormale ne sont pas éliminées.

Article R4412-84

L'employeur met à la disposition des travailleurs autorisés à travailler dans la zone affectée par l'incident ou l'accident un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire. Il veille à ce qu'ils soient effectivement portés.

Article R4412-85

Afin de maintenir ou restaurer les conditions de salubrité dans la zone affectée, l'élimination des agents est réalisée de telle sorte qu'elle ne crée pas de nouveaux risques pour les travailleurs de l'établissement ou l'environnement de ce même établissement.

Sous-section 6 : Information et formation des travailleurs

Article R4412-86

Si les résultats de l'évaluation des risques révèlent un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur tient à la disposition des travailleurs exposés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel des informations appropriées sur :

1° Les activités ou les procédés industriels mis en œuvre, y compris les raisons pour lesquelles des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction sont utilisés ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Les quantités fabriquées ou utilisées de substances ou préparations qui contiennent des agents cancérogènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;

3° Le nombre de travailleurs exposés ;

4° Les mesures de prévention prises ;

5° Le type d'équipement de protection à utiliser ;

6° La nature et le degré de l'exposition, notamment sa durée ;

7° Les cas de substitution par un autre produit.

Article R4412-87

L'employeur organise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail, l'information et la formation à la sécurité des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'action d'agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Cette information et cette formation concernent, notamment :

1° Les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac ;

2° Les précautions à prendre pour prévenir l'exposition ;

3° Les prescriptions en matière d'hygiène ;

4° Le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection ;

5° Les mesures à prendre par les travailleurs, notamment par le personnel d'intervention, pour la prévention d'incidents et en cas d'incident.

Article R4412-88

L'information et la formation à la sécurité sont adaptées à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux. Elles sont répétées régulièrement. Elles favorisent une application des règles de prévention adaptée à l'évolution des connaissances et des techniques.

Article R4412-89

L'information des travailleurs porte sur les effets potentiellement néfastes de l'exposition aux substances chimiques sur la fertilité, sur l'embryon en particulier lors du début de la grossesse, sur le fœtus et pour l'enfant en cas d'allaitement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Elle sensibilise les femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et les informe sur les possibilités de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits prévus respectivement aux articles L. 1225-7 et D. 4152-10.

Article R4412-90

L'employeur informe les travailleurs de la présence d'agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction dans les installations.

Il veille à ce que les récipients annexes qui contiennent de tels agents soient étiquetés de manière claire et lisible. Le danger est signalé par tout moyen approprié.

Article R4412-91

Les travailleurs et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel doivent pouvoir vérifier que les dispositions de la présente section sont appliquées, notamment en ce qui concerne :

1° Les conséquences sur la santé et la sécurité des choix et de l'utilisation des vêtements et équipements de protection ;

2° Les mesures prises pour les activités susceptibles d'augmenter sensiblement l'exposition mentionnées au premier alinéa de l'article R. 4412-75.

Article R4412-92

Les travailleurs et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le médecin du travail, sont informés le plus rapidement possible des expositions anormales, y compris celles mentionnées à l'article R. 4412-75, de leurs causes et des mesures prises ou à prendre pour y remédier.

Article R4412-93

Les informations prévues à l'article R. 4412-86 sont tenues à la disposition du médecin du travail, de l'inspection du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Section 3 : Risques d'exposition à l'amiante

Sous-section 1 : Champ d'application et définitions

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-94

Les dispositions de la présente section s'appliquent : 1° Aux travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition ; 2° Aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.

Article R4412-95

Indépendamment des dispositions de la présente section, les travaux et interventions mentionnés à l'article R. 4412-94 sont soumis aux dispositions applicables aux agents chimiques dangereux, y compris les dispositions particulières relatives à la prévention des risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction de la section II, à l'exception du contrôle de l'exposition prévu par les articles R. 4412-27 à R. 4412-32 et R. 4412-76 à R. 4412-82.

Article R4412-96

Pour l'application de la présente section, on entend par : 1° Chantier test : le premier chantier au cours duquel est déterminé le niveau d'empoussièrement d'un processus donné ; 2° Confinement : l'isolement de la zone de travail vis-à-vis de l'environnement extérieur évitant la dispersion des fibres ; 3° Décontamination (travailleurs, matériel, déchets) : la procédure concourant à la protection collective contre la dispersion de fibres d'amiante hors de la zone de travaux et qui, pour la décontamination des travailleurs, est composée, notamment, du douchage des équipements de protection individuelle utilisés, de leur retrait et du douchage d'hygiène ; 4° Donneur d'ordre : le chef d'entreprise utilisatrice, mentionné à l'article R. 4511-1 et par le décret n° 77-1321 du 29 novembre 1977 relatif aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, ou le maître d'ouvrage mentionné à l'article L. 4531-1 ou l'armateur, mentionné par le décret n° 98-332 du 29 avril 1998 relatif à la prévention des risques dus à l'amiante à bord des navires ; 5° Encapsulage : tous les procédés mis en œuvre, tels que encoffrement, doublage, fixation par revêtement, imprégnation, en vue de traiter et de conserver, de manière étanche, l'amiante en place et les matériaux en contenant afin d'éviter la dispersion de fibres d'amiante dans l'atmosphère ; 6° Niveau d'empoussièrement : le niveau de concentration en fibres d'amiante généré par un processus de travail dans la zone de respiration du travailleur, à l'extérieur de l'appareil de protection respiratoire, en fonction duquel sont organisés et mis en œuvre les règles techniques, les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle ; 7° Opération : l'un des travaux ou interventions mentionnés à l'article R. 4412-94 ; 8° Phases opérationnelles : les parties de l'opération, simultanées ou successives, susceptibles d'engendrer différents niveaux d'empoussièrement ; 9° Processus : les techniques et modes opératoires utilisés, compte tenu des caractéristiques des matériaux concernés et des moyens de protection collective mis en œuvre ; 10° Vacation : la période durant laquelle le travailleur porte de manière ininterrompue un appareil de protection respiratoire ; 11° Zone de récupération : l'espace à l'extérieur de la zone polluée dans lequel le port d'un équipement de protection individuelle n'est pas nécessaire pour assurer la protection de la santé du travailleur.

Sous-section 2 : Dispositions communes à toutes les opérations

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

comportant des risques d'exposition à l'amiante

Paragraphe 1 : Evaluation initiale des risques

Article R4412-97

Dans le cadre de l'évaluation des risques, prévue aux articles L. 4121-3 et L. 4531-1, le donneur d'ordre joint les dossiers techniques prévus aux articles R. 1334-29-4 à R. 1334-29-6 du code de la santé publique et R. 111-45 du code de la construction et de l'habitation aux documents de consultation des entreprises. Pour les opérations ne relevant pas des articles R. 1334-29-4 à R. 1334-29-6 du code de la santé publique et R. 111-45 du code de la construction et de l'habitation, le donneur d'ordre joint aux documents de consultation des entreprises tout document équivalent permettant le repérage des matériaux contenant de l'amiante, y compris ceux relevant de ses obligations au titre de l'article L. 541-1 du code de l'environnement. Au vu des informations qui lui ont été données, l'employeur réalise son évaluation des risques, conformément à l'article L. 4121-2.

Article R4412-98

Pour l'évaluation des risques, l'employeur estime le niveau d'empoussièrement correspondant à chacun des processus de travail et les classes selon les trois niveaux suivants : a) Premier niveau : empoussièrement dont la valeur est inférieure à la valeur limite d'exposition professionnelle ; b) Deuxième niveau : empoussièrement dont la valeur est supérieure ou égale à la valeur limite d'exposition professionnelle et inférieure à 60 fois la valeur limite d'exposition professionnelle ; c) Troisième niveau : empoussièrement dont la valeur est supérieure ou égale à 60 fois la valeur limite d'exposition professionnelle et inférieure à 250 fois la valeur limite d'exposition professionnelle.

Article R4412-99

L'employeur transcrit les résultats de son évaluation des risques pour chaque processus dans le document unique d'évaluation des risques. Il le met à jour à chaque modification de processus entraînant un changement de niveau d'empoussièrement ou lors de l'introduction de nouveaux processus.

Paragraphe 2 : Valeur limite d'exposition professionnelle

Article R4412-100

La concentration moyenne en fibres d'amiante, sur huit heures de travail, ne dépasse pas dix fibres par litre. Elle est contrôlée dans l'air inhalé par le travailleur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-101

L'employeur s'assure du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle pour l'ensemble des travailleurs exposés, compte tenu de l'évaluation des risques.

Article R4412-102

Les conditions et les résultats des contrôles sont communiqués par l'employeur au médecin du travail et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale compétents.

Paragraphe 3 : Conditions de mesurage des empoussièrements et de contrôle de la valeur limite d'exposition professionnelle

Article R4412-103

Pour procéder à la stratégie d'échantillonnage, aux prélèvements et aux analyses, l'employeur fait appel à un même organisme accrédité. Il lui communique, à cette fin, toutes données utiles et, en accord avec le donneur d'ordre, lui donne accès aux lieux concernés par les opérations. L'organisme choisi est indépendant des entreprises qu'il contrôle.

Article R4412-104

Les prélèvements individuels sont réalisés en situation significative d'exposition des travailleurs à l'inhalation des poussières d'amiante, en intégrant les différentes phases opérationnelles.

Article R4412-105

L'employeur consulte le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel sur le projet de stratégie d'échantillonnage établi par l'organisme de contrôle. Les avis qu'ils émettent sont transmis par l'employeur à l'organisme de contrôle.

Article R4412-106

L'empoussièrement est mesuré selon la méthode de microscopie électronique à transmission analytique (META).

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 4 : Principes et moyens de prévention

Article R4412-107

L'employeur informe le donneur d'ordre de toute présence d'amiante mise en évidence lors de l'opération.

Article R4412-108

Afin de réduire au niveau le plus bas techniquement possible la durée et le niveau d'exposition des travailleurs et pour garantir l'absence de pollution des bâtiments, équipements, structures, installations dans lesquels ou dans l'environnement desquels les opérations sont réalisées, l'employeur met en œuvre : 1° Des techniques et des modes opératoires de réduction de l'empoussièrement tels que le travail robotisé en système clos, la réduction de la volatilité des fibres d'amiante par l'imprégnation à cœur des matériaux contenant de l'amiante avec des agents mouillants, le démontage des éléments par découpe ou déconstruction ; 2° Les mesures nécessaires de confinement et de limitation de la diffusion des fibres d'amiante à l'extérieur de la zone des opérations, notamment en mettant à disposition des travailleurs les moyens de décontamination appropriés et en définissant la procédure de décontamination à mettre en œuvre.

Article R4412-109

Au cours de la phase de préparation de l'opération, l'employeur met en place des moyens de protection collective adaptés à la nature des opérations à réaliser permettant d'éviter la dispersion de fibres d'amiante en dehors de la zone de travail et d'abaisser la concentration en fibres d'amiante au niveau le plus bas techniquement possible. Ces moyens comprennent : 1° L'abattage des poussières ; 2° L'aspiration des poussières à la source ; 3° La sédimentation continue des fibres en suspension dans l'air ; 4° Les moyens de décontamination appropriés.

Article R4412-110

Selon les niveaux d'empoussièrement définis par les articles R. 4412-96 et R. 4412-98, l'employeur met à disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle adaptés aux opérations à réaliser.

Article R4412-111

L'employeur assure le maintien en état et le renouvellement des moyens de protection collective et des équipements de protection individuelle de façon à garantir pendant toute la durée de l'opération le niveau d'empoussièrement le plus bas possible et, en tout état de cause, conforme à celui qu'il a indiqué dans le document prévu par l'article R. 4412-99. Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les conditions de choix, d'entretien et de vérification périodique : 1° Des moyens de protection collective ; 2° Des équipements de protection individuelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-112

L'employeur prend toutes mesures appropriées pour que la zone dédiée à l'opération soit signalée et inaccessible à des personnes autres que celles qui, en raison de leur travail ou de leur fonction, sont amenées à y pénétrer. Cette signalétique mentionne notamment le niveau d'empoussièrement estimé des opérations réalisées et les équipements de protection individuelle obligatoires.

Article R4412-113

Un arrêté du ministre chargé du travail précise selon les niveaux d'empoussièrement estimés et les processus mis en œuvre, en fonction de l'évolution des techniques d'organisation et de protection : 1° Les règles techniques que respectent les entreprises qui réalisent des opérations ; 2° Les moyens de protection collective ; 3° Les équipements de protection individuelle ; 4° Les mesures de protection de l'environnement du chantier ; 5° Les dispositions applicables en fin de travaux.

Article R4412-114

Lorsque l'employeur constate que le niveau d'empoussièrement dépasse le niveau estimé dans le document unique d'évaluation des risques et que, par suite, le respect de la valeur limite d'exposition professionnelle n'est plus garanti, il suspend les opérations jusqu'à la mise en œuvre de mesures propres à remédier à cette situation. Afin de vérifier l'efficacité de ces mesures, il procède sans délai à un nouveau contrôle du niveau d'empoussièrement.

Article R4412-115

Lorsque, durant l'exécution des opérations, le niveau d'empoussièrement constaté est supérieur au troisième niveau, l'employeur suspend les opérations et alerte le donneur d'ordre, l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale. Il met en œuvre des moyens visant à réduire le niveau d'empoussièrement.

Paragraphe 5 : Information et formation des travailleurs

Article R4412-116

La notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 est transmise pour avis au médecin du travail. Cet avis est communiqué au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-117

La formation à la sécurité prévue à l'article R. 4412-87 est aisément compréhensible par le travailleur. L'organisme de formation ou l'employeur valide les acquis de la formation sous la forme d'une attestation de compétence individuelle délivrée au travailleur. Le contenu et les modalités de la formation, sa durée selon les catégories de travailleurs et les conditions de sa validation et de son renouvellement sont précisés par un arrêté du ministre chargé du travail.

Paragraphe 6 : Organisation du travail

Article R4412-118

L'employeur détermine en tenant compte des conditions de travail, notamment en termes de contraintes thermiques ou hygrométriques, de postures et d'efforts : 1° La durée de chaque vacation ; 2° Le nombre de vacations quotidiennes ; 3° Le temps nécessaire aux opérations d'habillage, de déshabillage et de décontamination des travailleurs au sein des installations prévues à cet effet ; 4° Le temps de pause après chaque vacation, qui s'ajoute au temps de pause prévu à l'article L. 3121-33. Il consulte le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel sur ces dispositions.

Article R4412-119

La durée maximale d'une vacation n'excède pas deux heures trente. La durée maximale quotidienne des vacations n'excède pas six heures.

Paragraphe 7 : Suivi de l'exposition

Article R4412-120

L'employeur établit, pour chaque travailleur exposé, une fiche d'exposition à l'amiante indiquant : 1° La nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ; 2° Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ; 3° Les procédés de travail utilisés ; 4° Les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés.

Paragraphe 8 : Traitement des déchets

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-121

Les déchets de toute nature susceptibles de libérer des fibres d'amiante sont conditionnés et traités de manière à ne pas provoquer d'émission de poussières pendant leur manutention, leur transport, leur entreposage et leur stockage.

Article R4412-122

Les déchets sont : 1° Ramassés au fur et à mesure de leur production ; 2° Conditionnés dans des emballages appropriés et fermés, avec apposition de l'étiquetage prévu par le décret n° 88-466 du 28 avril 1988 relatif aux produits contenant de l'amiante et par le code de l'environnement notamment en ses articles R. 551-1 à R. 551-13 relatifs aux dispositions générales relatives à tous les ouvrages d'infrastructures en matière de stationnement, chargement ou déchargement de matières dangereuses ; 3° Evacués après décontamination hors du chantier aussitôt que possible dès que le volume le justifie.

Article R4412-123

Les déchets sont transportés et éliminés conformément à la réglementation en vigueur.

Paragraphe 9 : Protection de l'environnement du chantier

Article R4412-124

Le dépassement du seuil fixé par l'article R. 1334-29-3 du code de la santé publique dans les bâtiments, les équipements, les installations ou les structures dans lesquels ou dans l'environnement desquels l'opération est réalisée entraîne sans délai l'arrêt des opérations et la mise en place des mesures correctrices et préventives permettant le respect de ce seuil. L'employeur informe sans délai le donneur d'ordre ainsi que le préfet compétent à raison du lieu du chantier, du dépassement, de ses causes et des mesures prises pour y remédier.

Sous-section 3 : Dispositions spécifiques aux travaux d'encapsulage et de retrait d'amiante ou d'articles en contenant

Paragraphe 1 : Champ d'application

Article R4412-125

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent aux travaux mentionnés au 1° de l'article R. 4412-94.

Paragraphe 2 : Evaluation des risques et mesurage des empoussièrements

Article R4412-126

L'employeur détermine le niveau d'empoussièrement généré par chaque processus de travail conformément aux dispositions du paragraphe 3 de la sous-section 2. A cette fin, il met en œuvre un programme de mesure des niveaux d'empoussièrement générés par ses processus qui comprend deux phases : 1° Une phase d'évaluation du niveau d'empoussièrement faite sur le chantier test ; 2° Une phase de validation de cette évaluation par un contrôle périodique réalisé sur au moins trois chantiers par processus sur douze mois. Si l'employeur est dans l'incapacité de valider son évaluation en raison d'un nombre insuffisant de chantiers par processus, l'absence de validation est dûment justifiée dans le plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage.

Article R4412-127

Préalablement aux travaux, l'employeur procède au contrôle de l'état initial de l'empoussièrement de l'air en fibres d'amiante conformément aux dispositions de l'article R. 1334-25 du code de la santé publique.

Article R4412-128

Afin de s'assurer de l'absence de dispersion de fibres d'amiante dans l'environnement du chantier et des locaux adjacents, l'employeur vérifie le respect de la valeur fixée à l'article R. 1334-29-3 du code de la santé publique par des mesures d'empoussièrement réalisées : 1° Dans la zone d'approche de la zone de travail ; 2° Dans la zone de récupération ; 3° En des points du bâtiment dans lequel se déroulent les travaux ; 4° A proximité des extracteurs dans la zone de leur rejet ; 5° En limite de périmètre du site des travaux pour les travaux effectués à l'extérieur.

Paragraphe 3 : Certification des entreprises

Article R4412-129

Pour réaliser les travaux prévus par la présente sous-section, le donneur d'ordre fait appel à une entreprise justifiant de sa capacité à réaliser ces travaux par l'obtention de la certification délivrée par des organismes certificateurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-130

La détermination des activités de l'entreprise qui font l'objet de la certification par les organismes certificateurs est effectuée sur la base du document unique d'évaluation des risques prévu à l'article R. 4121-1. Les organismes certificateurs ont accès à ce document.

Article R4412-131

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine : 1° Les conditions et procédures d'accréditation des organismes certificateurs mentionnés à l'article R. 4412-129 sur la base du référentiel technique de l'organisme chargé de l'accréditation ; 2° Les procédures et critères de certification des entreprises, en tenant compte, notamment, des moyens humains disponibles, des procédures d'organisation, des équipements et des techniques utilisés, ainsi que les conditions de délivrance de la certification sur la base du référentiel technique défini par les organismes chargés de la certification.

Article R4412-132

Une entreprise d'un Etat membre de l'Union européenne non établie en France peut effectuer les travaux prévus par la présente sous-section si elle dispose d'un certificat délivré par cet Etat sur le fondement d'un référentiel offrant des garanties similaires à celles résultant du présent paragraphe et attestant de sa compétence pour mettre en œuvre toute méthode normalisée ou assimilée, applicable sur le territoire national, dans le domaine au titre duquel elle intervient.

Paragraphe 4 : Plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage

Article R4412-133

En fonction de l'évaluation des risques, l'employeur établit un plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage qui est tenu à disposition sur le lieu des travaux. Ce plan est établi en fonction du périmètre du marché de travaux auxquels il correspond. Il précise notamment : 1° La localisation de la zone à traiter ; 2° Les quantités d'amiante manipulées ; 3° Le lieu et la description de l'environnement de chantier où les travaux sont réalisés ; 4° La date de commencement et la durée probable des travaux ; 5° Le nombre de travailleurs impliqués ; 6° Le descriptif du ou des processus mis en œuvre ; 7° Le programme de mesures d'empoussièrement du ou des processus mis en œuvre ; 8° Les modalités des contrôles d'empoussièrement définis aux articles R. 4412-126 à R. 4412-128 ; 9° Les caractéristiques des équipements utilisés pour la protection et la décontamination des travailleurs ainsi que celles des moyens de protection des autres personnes qui se trouvent sur le lieu ou à proximité des travaux ; 10° Les caractéristiques des équipements utilisés pour l'évacuation des déchets ; 11° Les procédures de décontamination des travailleurs et des équipements ; 12° Les procédures de gestion des déblais, des remblais et des déchets ; 13° Les durées et temps de travail déterminés en application des articles R. 4412-118 et R. 4412-119 ; 14° Les dossiers techniques prévus à l'article R. 4412-97 ; 15° Les notices de poste prévues à l'article R. 4412-39 ; 16° Un bilan aéraulique prévisionnel, établi par l'employeur, pour les travaux réalisés sous confinement aux fins de prévoir et de dimensionner le matériel nécessaire à la maîtrise des flux d'air ; 17° La liste

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

récapitulative des travailleurs susceptibles d'être affectés au chantier. Elle mentionne les dates de validité des attestations de compétence des travailleurs, les dates de visites médicales et précise le nom des travailleurs sauveteurs secouristes du travail affectés, le cas échéant, au chantier ainsi que les dates de validité de leur formation ; 18° Dans le cas d'une démolition, les modalités de retrait préalable de l'amiante et des articles en contenant ou les justifications de l'absence de retrait conformément à l'article R. 4412-135 ; La modification du marché de travaux ou des processus entraîne une modification du plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage par le biais d'un avenant.

Article R4412-134

Le plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage est tenu à disposition sur le chantier et peut être consulté par : 1° Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel ; 2° Le médecin du travail ou les membres de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail ; 3° L'inspecteur du travail ; 4° Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ; 5° Les agents de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ; 6° Les auditeurs des organismes certificateurs.

Article R4412-135

Dans le cas d'une démolition, le plan de démolition prévoit le retrait préalable de l'amiante et des articles en contenant sauf lorsque celui-ci causerait un plus grand risque pour les travailleurs que si l'amiante ou les matériaux en contenant étaient laissés sur place.

Article R4412-136

Les plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage sont communiqués une fois par trimestre au médecin du travail, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article R4412-137

Un mois avant le démarrage des travaux, l'employeur informe l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale dont le ressort territorial est celui du lieu des travaux ainsi que, le cas échéant, l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics. Il leur adresse à ce titre le plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage sur tout support adapté et par tout moyen permettant d'établir la date certaine de réception. En cas de travaux justifiés par une situation d'urgence liée à un sinistre, ce délai peut être réduit à huit jours. Sur leur demande, l'employeur le transmet également aux organismes certificateurs.

Article R4412-138

L'employeur informe l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale de tout changement dans les conditions de travail, de toute modification du marché de travaux ou du processus ainsi que de l'ajout d'un nouveau processus susceptible d'entraîner une

augmentation significative des niveaux d'empoussièrement. Il précise les mesures d'organisation et de prévention retenues pour la protection des travailleurs et de l'environnement. Sur leur demande, l'employeur en informe également les organismes certificateurs. L'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont également informés de tout changement dans la date de démarrage des travaux.

Paragraphe 5 : Dispositions applicables en fin de travaux

Article R4412-139

En fin de travaux, l'employeur établit un rapport de fin de travaux contenant tous les éléments relatifs au déroulement des travaux notamment les mesures de niveau d'empoussièrement, les certificats d'acceptation préalable des déchets et les plans de localisation de l'amiante mis à jour. Le rapport de fin de travaux est remis au donneur d'ordre qui l'intègre, le cas échéant, au dossier des interventions ultérieures sur l'ouvrage. Il peut être consulté dans les conditions prévues à l'article R. 4412-134.

Article R4412-140

Avant toute restitution de la zone et préalablement à l'enlèvement de tout dispositif de confinement, total ou partiel, l'employeur procède : 1° A un examen incluant l'ensemble des zones susceptibles d'avoir été polluées ; 2° Au nettoyage approfondi de la zone par aspiration avec un équipement doté d'un dispositif de filtration à haute efficacité ; 3° A une mesure du niveau d'empoussièrement, réalisée conformément à l'article R. 1334-25 du code de la santé publique ; 4° A la fixation des fibres éventuellement résiduelles sur les parties traitées.

Paragraphe 6 : Formation

Article R4412-141

La formation des travailleurs prévue aux articles R. 4412-87 et R. 4412-117 est assurée par un organisme certifié à cet effet. L'attestation de compétence prévue à l'article R. 4412-117 est délivrée par l'organisme de formation certifié.

Article R4412-142

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine : 1° Les conditions, procédures et critères d'accréditation des organismes certificateurs sur la base du référentiel technique défini par l'organisme chargé de l'accréditation ; 2° Les conditions, procédures et critères de certification des organismes de formation mentionnés à l'article R. 4412-141, en tenant compte notamment de leur

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

qualification, des méthodes de formation, des moyens et des techniques pédagogiques mis en œuvre ainsi que les conditions de délivrance de l'attestation de compétence sur la base du référentiel technique défini par les organismes chargés de la certification.

Article R4412-143

Un organisme de formation d'un Etat membre de l'Union européenne non établi en France peut effectuer des prestations de service mentionnées dans le présent paragraphe s'il dispose dans cet Etat, sur le fondement d'un référentiel offrant les mêmes garanties que celles prévues au présent paragraphe, de la compétence pour dispenser une formation des travailleurs.

Sous-section 4 : Dispositions particulières aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante

Paragraphe 1 : Champ d'application

Article R4412-144

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent aux travaux mentionnés au 2° de l'article R. 4412-94.

Paragraphe 2 : Définition d'un mode opératoire

Article R4412-145

En fonction des résultats de l'évaluation initiale des risques prévue à la sous-section 2, pour chaque processus mis en œuvre, l'employeur établit un mode opératoire précisant notamment : 1° La nature de l'intervention ; 2° Les matériaux concernés ; 3° La fréquence et les modalités de contrôle du niveau d'empoussièrement du processus mis en œuvre et du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle ; 4° Le descriptif des méthodes de travail et moyens techniques mis en œuvre ; 5° Les notices de poste prévues à l'article R. 4412-39 ; 6° Les caractéristiques des équipements utilisés pour la protection et la décontamination des travailleurs ainsi que celles des moyens de protection des autres personnes qui se trouvent sur le lieu ou à proximité de l'intervention ; 7° Les procédures de décontamination des travailleurs et des équipements ; 8° Les procédures de gestion des déchets ; 9° Les durées et temps de travail déterminés en application des articles R. 4412-118 et R. 4412-119. Le mode opératoire est annexé au document unique d'évaluation des risques.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-146

Le mode opératoire est soumis, lors de son établissement ou de sa modification à l'avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R4412-147

Le mode opératoire est transmis à l'inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, dans le ressort territorial desquels est situé l'établissement et, le cas échéant, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics. Une nouvelle transmission est faite lors de sa mise à jour. Avant la première mise en œuvre du mode opératoire, celui-ci est transmis à l'inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale dans le ressort territorial desquels est situé le lieu de l'intervention et, le cas échéant, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Article R4412-148

Lorsque la durée prévisible de l'intervention est supérieure à cinq jours, l'employeur transmet, en outre, à l'inspecteur du travail et au service de prévention de l'organisme de sécurité sociale du lieu de l'intervention ainsi que, le cas échéant, à l'office professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics : 1° Le lieu, la date de commencement et la durée probable de l'intervention ; 2° La localisation de la zone à traiter, la description de l'environnement de travail du lieu de l'intervention ; 3° Les dossiers techniques prévus à l'article R. 4412-97 ; 4° La liste des travailleurs impliqués. Cette liste mentionne les dates de délivrance des attestations de compétence des travailleurs, les dates de visite médicale et précise, le cas échéant, le nom des travailleurs sauveteurs secouristes du travail affectés au chantier ainsi que les dates de validité de leur formation.

Section 4 : Règles particulières à certains agents chimiques dangereux

Sous-section 1 : Fixation des valeurs limites d'exposition professionnelle

Article R4412-149

Les concentrations des agents chimiques présents dans l'atmosphère des lieux de travail figurant dans le tableau suivant ne doivent pas dépasser, dans la zone de respiration des travailleurs, les valeurs limites d'exposition professionnelle définies ci-après : DÉNOMINATION NUMÉRO

CE (1) NUMÉRO

CAS (2) VALEUR LIMITE D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE OBSERVATIONS MESURES

transitoires 8 h (3) Court terme (4) mg/m³ (5) ppm (6) Fibres/

cm³ mg/m³ ppm Fibres/

cm³ Acétate d'isopentyle 204-662-3 123-92-2 270 50 540 100 - - Acétate de

2-butoxyéthyle 203-933-3 112-07-2 66,5 10 333 50 Peau (7) Acétate

de 2-éthoxyéthyle 203-839-2 111-15-9 11 2 - - Peau (7) Acétate

de 2-méthoxyéthyle 203-772-9 110-49-6 5 1 - - Peau (7) Acétate

de 2-méthoxy-1-

méthyléthyle 203-603-9 108-65-6 275 50 550 100 Peau (7) - Acétate

de 1-méthylbutyle 210-946-8 626-38-0 270 50 540 100 - - Acétate de pentyle 211-047-3 628-63-7 270 50 540 100 - - Acétate de vinyle 203-545-4 108-05-4 17,6 5 35,2 10 - - Acétone 200-662-2 67-64-1 1 210 500 2 420 1 000 - - Acétonitrile 200-835-2 75-05-8 70 40 - - Peau (7) Acide

chlorhydrique 231-595-7 7647-01-0 - - 7,6 5 - - Acide cyanhydrique (8) 200-821-6 74-90-8 2 2 10 10 - Acrylate d'éthyle 205-438-8 140-88-5 21 5 42 10 - Acrylate de méthyle 202-500-6 96-33-3 18 5 36 10 - 2-aminoéthanol 205-483-3 141-43-5 2,5 1 7,6 3 Peau (7) Ammoniac anhydre 231-635-3 7664-41-7 7 10 14 20 - - Azide de sodium 247-852-1 26628-22-8 0,1 0,3 Peau (7) - Benzène 200-753-7 71-43-2 3,25 1 - - Peau (7) - Bisphénol A (poussières inhalables) 201-245-8 80-05-7 10 - - Bois (poussières de) 1 - - - - Brome 231-778-1 7726-95-6 0,7 0,1 - - - Bromure de méthyle (8) 200-813-2 74-83-9 20 5 - - - Butanone 201-159-0 78-93-3 600 200 900 300 Peau (7) - 2-

butoxyéthanol 203-905-0 111-76-2 49 10 246 50 Peau (7) Chlore 231-959-5 7782-50-5 - - 1,5 0,5 - Chlorobenzène 203-628-5 108-90-7 23 5 70 15 - - Chloroforme 200-663-8 67-66-3 10 2 - - Peau (7) - Chlorure de vinyle monomère 200-831-0 75-01-4 2,59 1 - - - - Chrome hexavalent et ses composés 0,001 0,005 Peau (7) Cumène 202-704-5 98-82-8 100 20 250 50 Peau (7) - Cyclohexane 203-806-2 110-82-7 700 200 - - - Cyclohexanone 203-631-1 108-94-1 40,8 10 81,6 20 - - 1,2

-dichloro

benzène 202-425-9 95-50-1 122 20 306 50 Peau (7) - Dichlo

rométhane 200-838-9 75-09-2 178 50 356 100 Peau (7) N,

N-diméthy

lacéta-mide 204-826-4 127-19-5 7,2 2 36 10 Peau (7) - N,

N-diméthyl

formamide 200-679-5 68-12-2 15 5 30 10 Peau (7) Diméthylamine 204-697-4 124-40-3 1,9 1 3,8 2 - - Diéthylamine 203-716-3 109-89-7 15 5 30 10 - - Disulfure de carbone 200-843-6 75-15-0 15 5 - - Peau (7) 1,4-dioxane 204-661-8 123-91-1 73 20 - - - 2-

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

éthoxyéthanol 203-804-1 110-80-5 8 2 Peau (7) Ethylamine 200-834-7 75-04-7 9,4 5 28,2 15 - - Ethylbenzène 202-849-4 100-41-4 88,4 20 442 100 Peau (7) - Fibres céramiques réfractaires classées cancérogènes 0,1 Fluorure d'hydrogène 231-634-8 7664-39-3 1,5 1,8 2,5 3 - - n-heptane 205-563-8 142-82-5 1 668 400 2 085 500 - - Heptane-2-one 203-767-1 110-43-0 238 50 475 100 Peau (7) - Heptane-3-one 203-388-1 106-35-4 95 20 - - - - N-hexane 203-777-6 110-54-3 72 20 - - - - Isocyanate de méthyle 210-866-3 624-83-9 - 0,02 - Méthacrylate de méthyle 201-297-1 80-62-6 205 50 410 100 - Méthanol 200-659-6 67-56-1 260 200 - - Peau (7) 2-

méthoxy

éthanol 203-713-7 109-86-4 3,2 1 Peau (7) (2-

méthoxy

méthylé

thoxy)-propanol 252-104-2 34590-94-8 308 50 - - Peau (7) - 1-

méthoxy

propane-2-ol 203-539-1 107-98-2 188 50 375 100 Peau (7) - 4-

méthylpentane-

2-one 203-550-1 108-10-1 83 20 208 50 - - Mercure et composés inorganiques bivalents du mercure, y compris l'oxyde de mercure et le chlorure mercurique 0,02 - - Morpholine 203-815-1 110-91-8 36 10 72 20 - Oxyde de diéthyle 200-467-2 60-29-7 308 100 616 200 - - Oxyde tert-butyle et de méthyle 216-653-1 1634-04-4 183,5 50 367 100 - Pentachlorure de phosphore 233-060-3 10026-13-8 1 - - - - Pentane 203-692-4 109-66-0 3 000 1 000 - - - Phénol 203-632-7 108-95-2 7,8 2 15,6 4 Peau (7) - Phosgène 200-870-3 75-44-5 0,08 0,02 0,4 0,1 - - Phosphine 232-260-8 7803-51-2 0,14 0,1 - - - Plomb métallique et ses composés 0,1 Limite pondérale définie en plomb métal (Pb) - Silice (poussières alvéolaires de quartz) 0,1 Silice (poussières alvéolaires de cristobalite) 0,05 Silice (poussières alvéolaires de tridymite) 0,05 Sulfotep 222-995-2 3689-24-5 0,1 - - - Peau (7) - Sulfure d'hydrogène 231-977-3 7783-06-4 7 5 14 10 - Tétrachlo

roéthylène 204-825-9 127-18-4 138 20 275 40 - Tétra

hydrofurane 203-726-8 109-99-9 150 50 300 100 Peau (7) - Toluène 203-625-9 108-88-3 76,8 20 384 100 Peau (7) 1,2,4-

trichloro

benzène 204-428-0 120-82-1 15,1 2 37,8 5 Peau (7) - 1,1,1-

trichloro

éthane 200-756-3 71-55-6 555 100 1 110 200 - - Triéthylamine 204-469-4 121-44-8 4,2 1 12,6 3 Peau (7) - 1,2,3-

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

triméthyl

benzène 208-394-8 526-73-8 100 20 250 50 - - 1,2,4-

triméthyl

benzène 202-436-9 95-63-6 100 20 250 50 - - 1,3,5-

triméthyl

benzène (mésitylène) 203-604-4 108-67-8 100 20 250 50 - - m-xylène 203-576-3 108-38-3 221 50 442 100 Peau (7) - o-xylène 202-422-2 95-47-6 221 50 442 100 Peau (7) - p-xylène 203-396-5 106-42-3 221 50 442 100 Peau (7) - Xylène : mélange d'isomères 215-535-7 1330-20-7 221 50 442 100 Peau (7) - (1) Inventaire européen des substances chimiques existantes (EINECS). (2) Numéro du Chemical Abstract Service (American Chemical Society). (3) Mesurée ou calculée par rapport à une période de référence de 8 heures, moyenne pondérée dans le temps. (4) Valeur limite au-dessus de laquelle il ne doit pas y avoir d'exposition et qui se rapporte à une période de quinze minutes, sauf indication contraire. (5) mg/ m³ : milligrammes par mètre cube d'air à 20 °C et 101,3 kPa (760 mm de mercure). (6) ppm : partie par million en volume dans l'air (ml/m³). (7) La mention "peau" accompagnant la limite d'exposition professionnelle indique la possibilité d'une pénétration cutanée importante. (8) Gaz destinés aux opérations de fumigation exercées dans les conditions du décret n° 88-448 du 26 avril 1988.

Article R4412-150

Des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives, constituant des objectifs de prévention, peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R4412-151

Les modalités de prélèvement, les méthodes et moyens à mettre en œuvre pour mesurer les concentrations dans l'air des agents chimiques dangereux ainsi que les caractéristiques et conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle contre ces agents sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Sous-section 2 : Fixation des valeurs limites biologiques

Article R4412-152

Pour les travailleurs exposés au plomb et à ses composés, les valeurs limites biologiques à ne pas dépasser sont fixées à :

1° 400 microgrammes de plomb par litre de sang pour les hommes ;

2° 300 microgrammes de plomb par litre de sang pour les femmes.

Sous-section 3 : Silice cristalline

Article R4412-154

Lorsque l'évaluation des risques met en évidence la présence simultanée de poussières alvéolaires contenant de la silice cristalline et d'autres poussières alvéolaires non silicogènes, la valeur limite d'exposition professionnelle correspondant au mélange est fixée par la formule suivante :

Cns/Vns + Cq/0,1 + Cc/0,05 + Ct/0,05 inférieur ou égal à 1

Article R4412-155

Dans la formule énoncée à l'article R. 4412-154, on entend par :

1° Cns, la concentration en poussières alvéolaires non silicogènes en mg / m ³, qui correspond à la différence entre la concentration totale des poussières alvéolaires et la somme des concentrations correspondant aux silices cristallines ;

2° Vns, la valeur limite moyenne de concentration en poussières alvéolaires non silicogènes, en mg / m ³, admise sur huit heures, telle que définie par l'article R. 4222-10 ;

3° Cq, la concentration en quartz en mg / m ³ ;

4° Cc, la concentration en cristobalite en mg / m ³ ;

5° Ct, la concentration en tridymite en mg / m ³.

Les chiffres de 0,1 et 0,05 représentent les valeurs limites correspondantes, telles que fixées à l'article R. 4412-149.

Sous-section 4 : Plomb et ses composés

Article R4412-156

Les travailleurs exposés au plomb ou à ses composés disposent de deux locaux aménagés en vestiaires collectifs situés près de la sortie de l'établissement, le premier étant exclusivement réservé au rangement des vêtements de ville et le second au rangement des vêtements de travail.

Des douches assurent la communication entre les deux vestiaires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4412-157

L'employeur veille à ce que les travailleurs exposés n'accèdent au second vestiaire qu'après avoir déposé dans le premier leurs vêtements de ville et ne pénètrent dans ce dernier, postérieurement à toute intervention les exposant au plomb et à ses composés, qu'après leur passage dans les installations de douches.

Article R4412-158

L'employeur veille à ce que les travailleurs ne mangent pas et ne fument pas en vêtement de travail.

Les travailleurs mangent en vêtement de ville ou en combinaison jetable, fournie par l'employeur.

Article R4412-159

Lorsque le lavage des vêtements de travail est réalisé par une entreprise extérieure, ces vêtements sont transportés dans des récipients clos, comportant un affichage clairement lisible indiquant la présence de plomb, sans préjudice des dispositions prévues à l'article R. 4412-73.

Article R4412-160

Une surveillance médicale renforcée des travailleurs est assurée :

1° Soit si l'exposition à une concentration de plomb dans l'air est supérieure à 0,05 mg/m³, calculée comme une moyenne pondérée en fonction du temps sur une base de huit heures ;

2° Soit si une plombémie supérieure à 200 µg/l de sang pour les hommes ou 100 µg/l de sang pour les femmes est mesurée chez un travailleur.

TITRE II : PRÉVENTION DES RISQUES BIOLOGIQUES

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R4421-1

Les dispositions du présent titre sont applicables dans les établissements dans lesquels la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques.

Toutefois, les dispositions des articles R. 4424-2, R. 4424-3, R. 4424-7 à R. 4424-10, R. 4425-6 et

R. 4425-7 ne sont pas applicables lorsque l'activité, bien qu'elle puisse conduire à exposer des travailleurs, n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et que l'évaluation des risques prévue au chapitre III ne met pas en évidence de risque spécifique.

Article R4421-2

Au sens du présent titre, on entend par :

1° Agents biologiques, les micro-organismes, y compris les micro-organismes génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication ;

2° Micro-organisme, une entité microbiologique, cellulaire ou non, capable de se reproduire ou de transférer du matériel génétique ;

3° Culture cellulaire, le résultat de la croissance in vitro de cellules isolées d'organismes multicellulaires.

Article R4421-3

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent :

1° Le groupe 1 comprend les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme ;

2° Le groupe 2 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;

3° Le groupe 3 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;

4° Le groupe 4 comprend les agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs. Le risque de leur propagation dans la collectivité est élevé. Il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace.

Article R4421-4

Sont considérés comme agents biologiques pathogènes, au sens du présent titre, les agents biologiques des groupes 2, 3 et 4.

La liste de ces agents est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre II : Principes de prévention

Article R4422-1

L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques, conformément aux principes de prévention énoncés à l'article L. 4121-2.

Chapitre III : Évaluation des risques

Article R4423-1

Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques, l'employeur détermine la nature, la durée et les conditions de l'exposition des travailleurs.

Pour les activités impliquant une exposition à des agents biologiques appartenant à plusieurs groupes, les risques sont évalués en tenant compte du danger présenté par tous les agents biologiques présents ou susceptibles de l'être du fait de cette activité.

Article R4423-2

L'évaluation des risques est réalisée sur le fondement du classement prévu à l'article R. 4421-3 et des maladies professionnelles dues à l'exposition aux agents biologiques.

Cette évaluation tient compte de toutes les informations disponibles, notamment de celles relatives aux infections susceptibles d'être contractées par les travailleurs du fait de leur activité professionnelle et de celles concernant les effets allergisants et toxiques pouvant résulter de l'exposition aux agents biologiques.

Article R4423-3

Lors de l'évaluation des risques, l'employeur porte une attention particulière sur les dangers des agents biologiques susceptibles d'être présents dans l'organisme des patients ou de personnes décédées et chez les animaux vivants ou morts, dans les échantillons, les prélèvements et les déchets qui en proviennent.

Article R4423-4

L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail et des agents du service de prévention

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

des organismes de sécurité sociale les éléments ayant servi à l'évaluation des risques.

Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention

Section 1 : Dispositions communes à toutes les activités

Article R4424-1

Lorsque la nature de l'activité le permet, l'employeur évite l'utilisation d'un agent biologique dangereux pour la santé des travailleurs, en le remplaçant par un agent biologique qui, compte tenu des conditions d'emploi et de l'état des connaissances, n'est pas ou est moins dangereux.

Article R4424-2

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, toute exposition à un agent biologique dangereux est évitée.

Article R4424-3

Lorsque l'exposition des travailleurs à un agent biologique dangereux ne peut être évitée, elle est réduite en prenant les mesures suivantes :

1° Limitation au niveau le plus bas possible du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être ;

2° Définition des processus de travail et des mesures de contrôle technique ou de confinement visant à éviter ou à minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail ;

3° Signalisation dont les caractéristiques et les modalités sont fixées par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé ;

4° Mise en œuvre de mesures de protection collective ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, de mesures de protection individuelle ;

5° Mise en œuvre de mesures d'hygiène appropriées permettant de réduire ou, si possible, d'éviter le risque de dissémination d'un agent biologique hors du lieu de travail ;

6° Etablissement de plans à mettre en œuvre en cas d'accidents impliquant des agents biologiques pathogènes ;

7° Détection, si elle est techniquement possible, de la présence, en dehors de l'enceinte de confinement, d'agents biologiques pathogènes utilisés au travail ou, à défaut, de toute rupture de confinement ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

8° Mise en œuvre de procédures et moyens permettant en toute sécurité, le cas échéant, après un traitement approprié, d'effectuer le tri, la collecte, le stockage, le transport et l'élimination des déchets par les travailleurs. Ces moyens comprennent, notamment, l'utilisation de récipients sûrs et identifiables ;

9° Mise en œuvre de mesures permettant, au cours du travail, de manipuler et de transporter sans risque des agents biologiques pathogènes.

Article R4424-4

Pour les activités qui impliquent des agents biologiques pathogènes, l'employeur établit une consigne de sécurité interdisant l'introduction, par les travailleurs et pour leur propre usage, dans les lieux de travail où existe un risque de contamination :

1° De nourriture et de boissons ;

2° D'articles pour fumeurs ;

3° De cosmétiques et de mouchoirs autres que les mouchoirs en papier, qui devront être éliminés comme des déchets contaminés.

Article R4424-5

Pour les activités qui impliquent des agents biologiques pathogènes, l'employeur :

1° Fournit aux travailleurs des moyens de protection individuelle, notamment des vêtements de protection appropriés ;

2° Veille à ce que les moyens de protection individuelle soient enlevés lorsque le travailleur quitte le lieu de travail ;

3° Fait en sorte, lorsqu'ils sont réutilisables, que les moyens de protection individuelle soient rangés dans un endroit spécifique, nettoyés, désinfectés et vérifiés avant et après chaque utilisation et, s'il y a lieu, réparés ou remplacés ;

4° Met à la disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées, un dispositif de lavage oculaire et des antiseptiques pour la peau ainsi que, s'il y a lieu, des collyres prescrits par le médecin du travail ;

5° Pour les activités impliquant le prélèvement, la manipulation et le traitement d'échantillons d'origine humaine ou animale, met au point des procédures et met à disposition des travailleurs des matériels adaptés visant à minimiser les risques de contamination.

Article R4424-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les moyens de protection individuelle contre les agents biologiques pathogènes, non réutilisables, sont considérés comme des déchets contaminés.

Section 2 : Dispositions particulières à certaines activités

Article R4424-7

Dans les lieux où des travailleurs sont susceptibles d'être en contact avec des agents biologiques pathogènes pouvant être présents dans l'organisme de patients ou de personnes décédées ou chez des animaux vivants ou morts, des mesures appropriées sont prises pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, notamment par une information sur les procédés de décontamination et de désinfection et la mise en œuvre des procédés permettant de manipuler et d'éliminer sans risque les déchets contaminés.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé fixe, en tant que de besoin, des procédures d'élimination des déchets contaminés.

Article R4424-8

Dans les services accueillant des patients ou dans les locaux où se trouvent des animaux susceptibles d'être contaminés par des agents biologiques des groupes 3 ou 4, un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé définit les mesures d'isolement ou de confinement.

Article R4424-9

Dans les laboratoires, notamment ceux réalisant des analyses de biologie médicale et dans les locaux destinés aux animaux de laboratoire contaminés ou susceptibles de l'être par des agents biologiques pathogènes, des mesures de confinement appropriées au résultat de l'évaluation des risques sont prises.

Il en est de même pour les procédés industriels utilisant des agents biologiques pathogènes.

Lorsqu'au terme de l'évaluation des risques un doute subsiste quant au classement d'un agent biologique dont l'utilisation industrielle pourrait comporter un risque grave pour la santé des travailleurs, le niveau et les mesures de confinement adoptés sont ceux correspondant au moins à un agent du groupe 3.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé précise les dispositions relatives aux mesures et aux niveaux de confinement selon la nature de l'agent biologique et de l'activité considérée.

Article R4424-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les laboratoires dont l'objectif n'est pas de travailler avec des agents biologiques pathogènes adoptent, en cas d'incertitude quant à la présence de ces agents, au moins le niveau de confinement requis pour les agents du groupe 2 et, si nécessaire, celui correspondant à ceux des groupes 3 ou 4.

Article R4424-11

Dans les établissements et services participant à la prévention et aux soins et dans les établissements pratiquant des soins de conservation, des mesures de prévention des blessures et des risques de contamination par des agents biologiques pathogènes sont déterminées par un arrêté conjoint des ministres en charge du travail et de la santé pour adapter la protection des travailleurs susceptibles d'être en contact avec des objets perforants aux particularités des activités réalisées ainsi qu'aux modalités d'usage des objets perforants. Cet arrêté précise les catégories d'établissements et services concernés. Pour ces catégories d'établissements et de services, il précise également les règles applicables, en vertu du chapitre V du présent titre, à l'information et à la formation des travailleurs et relatives aux risques liés à l'usage d'objets perforants ainsi que les dispositions du chapitre VI du présent titre applicables à la prise en charge du travailleur blessé en cas d'accident de travail survenu avec un objet perforant et aux modalités de suivi de tels accidents. On entend par objet perforant tout objet ou instrument à usage médical ou nécessaire à la pratique des soins de conservation, susceptible de couper, de perforer, de piquer, de blesser et pouvant transmettre un agent infectieux lorsqu'il est souillé par du sang ou tout autre produit biologique. Il constitue un équipement de travail au sens de l'article L. 4311-2.

Chapitre V : Information et formation des travailleurs

Section 1 : Information

Article R4425-1

L'employeur fournit sur le lieu de travail des instructions écrites et, le cas échéant, des affiches portant sur la procédure à suivre :

1° En cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause un agent biologique pathogène ;

2° Lors de la manipulation de tout agent biologique du groupe 4, notamment lors de son élimination.

Article R4425-2

L'employeur informe les travailleurs, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail :

1° Sans délai, de tout accident ou incident ayant pu entraîner la dissémination d'un agent biologique

susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou une maladie grave ;

2° Le plus rapidement possible, de la cause de cet accident ou incident et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation.

Article R4425-3

Des dispositions spécifiques, intégrées s'il y a lieu au règlement intérieur, rappellent aux travailleurs leur obligation de signaler immédiatement tout accident ou incident mettant en cause un agent biologique pathogène.

Article R4425-4

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur tient à la disposition des travailleurs intéressés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel les informations suivantes :

1° Les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes, les procédures, les méthodes de travail et les mesures et moyens de protection et de prévention correspondants ;

2° Le nombre de travailleurs exposés ;

3° Le nom et l'adresse du médecin du travail ;

4° Le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous sa responsabilité, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail ;

5° Un plan d'urgence pour la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents biologiques des groupes 3 ou 4 en cas de défaillance du confinement physique.

Article R4425-5

Les éléments d'information mentionnés à l'article R. 4425-4 sont également tenus à la disposition des agents de l'inspection du travail, des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale et du médecin du travail.

Section 2 : Formation

Article R4425-6

L'employeur organise au bénéfice des travailleurs une formation à la sécurité portant sur :

1° Les risques pour la santé et les prescriptions en matière d'hygiène ;

2° Les précautions à prendre pour éviter l'exposition ;

3° Le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle ;

4° Les modalités de tri, de collecte, de stockage, de transport et d'élimination des déchets ;

5° Les mesures à prendre pour prévenir ou pallier les incidents ;

6° La procédure à suivre en cas d'accident.

Article R4425-7

La formation à la sécurité est dispensée avant que les travailleurs n'exercent une activité impliquant un contact avec des agents biologiques.

Elle est répétée régulièrement et est adaptée à l'évolution des risques ainsi que lors de la modification significative des procédés de travail.

Chapitre VI : Surveillance médicale

Section 1 : Liste des travailleurs exposés

Article R4426-1

L'employeur établit, après avis du médecin du travail, une liste des travailleurs exposés à des agents biologiques des groupes 3 ou 4.

Il indique le type de travail réalisé, et, lorsque c'est possible, l'agent biologique auquel les travailleurs sont exposés ainsi que les données relatives aux expositions, aux accidents et aux incidents.

La liste est communiquée au médecin du travail.

Article R4426-2

La liste des travailleurs exposés est conservée au moins dix ans après la fin de l'exposition.

Toutefois, lorsque les agents biologiques sont susceptibles de provoquer des maladies présentant une longue période d'incubation, elle est conservée aussi longtemps que des manifestations

pathologiques sont possibles.

Article R4426-3

Chaque travailleur a accès aux informations contenues dans la liste des travailleurs exposés qui le concernent personnellement.

Article R4426-4

Lorsque l'établissement cesse ses activités, la liste des travailleurs exposés est adressée au médecin inspecteur du travail.

Section 2 : Mise en œuvre de la surveillance renforcée

Article R4426-6

L'évaluation des risques permet d'identifier les travailleurs pour lesquels des mesures spéciales de protection peuvent être nécessaires.

Sans préjudice des vaccinations prévues aux articles L. 3111-4 et L. 3112-1 du code de la santé publique, l'employeur recommande, s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail, aux travailleurs non immunisés contre les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés de réaliser, à sa charge, les vaccinations appropriées.

Article R4426-7

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé fixe les recommandations en matière de surveillance médicale renforcée des travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents biologiques.

Section 3 : Dossier médical spécial

Article R4426-8

Un dossier médical spécial est tenu par le médecin du travail pour chaque travailleur susceptible d'être exposé à des agents biologiques pathogènes.

Une mention de ce dossier spécial est faite au dossier médical prévu aux articles D. 4624-46 et D. 4626-33 du présent code ou à l'article R. 717-27 du code rural et de la pêche maritime.

Article R4426-9

Le dossier médical spécial est établi à la suite des examens prévus à la article R. 4426-7. Il est conservé pendant dix ans à compter de la cessation de l'exposition.

Toutefois, lorsque les agents biologiques sont susceptibles de provoquer des maladies présentant une longue période d'incubation, le dossier médical spécial est conservé pendant une période plus longue, pouvant atteindre quarante ans après la cessation de l'exposition connue.

Article R4426-10

Lorsque l'entreprise disparaît ou lorsque le travailleur change d'entreprise, le dossier médical spécial est transmis soit au médecin du travail de la nouvelle entreprise, soit au médecin inspecteur du travail, à charge pour celui-ci de l'adresser, le cas échéant, à la demande du travailleur au médecin du travail désormais compétent.

Le dossier médical est communiqué, à la demande du travailleur, au médecin désigné par lui.

Article R4426-11

Des informations et des conseils sont donnés aux travailleurs sur la surveillance médicale dont ils devraient pouvoir bénéficier après la fin de l'exposition.

Section 4 : Suivi des pathologies

Article R4426-12

Le médecin du travail est informé par l'employeur des décès et des absences pour cause de maladie des travailleurs exposés à des agents biologiques pathogènes, lorsque ces absences excèdent des durées fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la santé et de l'agriculture en fonction de la nature des activités exercées et des conditions d'exposition aux agents biologiques.

Article R4426-13

Lorsqu'il s'avère qu'un travailleur est atteint d'une infection ou d'une maladie inscrite dans un tableau de maladie professionnelle et pouvant résulter d'une exposition à des agents biologiques, tous les travailleurs susceptibles d'avoir été exposés sur le même lieu de travail font l'objet d'un examen médical, assorti éventuellement d'examens complémentaires.

Si l'infection ou la maladie n'est pas inscrite dans un tableau de maladies professionnelles, le médecin du travail peut proposer aux autres travailleurs ayant subi une exposition analogue de bénéficier d'une surveillance médicale.

Une nouvelle évaluation du risque d'exposition est en outre réalisée conformément aux dispositions

du chapitre III.

Chapitre VII : Déclaration administrative

Article R4427-1

La première utilisation d'agents biologiques pathogènes est déclarée à l'inspecteur du travail au moins trente jours avant le début des travaux.

Article R4427-2

La déclaration d'une première utilisation d'agents biologiques pathogènes comprend :

1° La dénomination et le siège social de l'entreprise et l'adresse de l'établissement ;

2° Le nom et l'adresse du médecin du travail ;

3° Le nom et la qualité du responsable sécurité, s'il existe, sur le lieu de travail ;

4° Le résultat de l'évaluation des risques d'exposition à des agents biologiques ;

5° L'espèce ou, à défaut, le genre auquel appartient chaque agent biologique concerné ;

6° Les mesures de protection et de prévention envisagées.

Article R4427-3

Une déclaration de première utilisation est également adressée à l'inspecteur du travail, au moins trente jours avant leur première utilisation, pour les agents biologiques non encore classés au sens de l'article R. 4421-4, dès lors qu'existe une présomption de leur caractère pathogène.

Article R4427-4

La déclaration de première utilisation n'est pas obligatoire pour les laboratoires réalisant des analyses de biologie médicale. Ceux-ci sont uniquement tenus de déclarer leur intention de fournir un service de diagnostic pour les agents biologiques du groupe 4.

Article R4427-5

La déclaration de première utilisation est renouvelée chaque fois qu'un changement important des procédés ou des procédures la rend caduque.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE III : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AU BRUIT

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 1 : Définitions

Article R4431-1

Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :

1° Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C ;

2° Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures ;

3° Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques.

Section 2 : Valeurs limites d'exposition professionnelle

Article R4431-2

Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant une action de prévention sont fixées dans le tableau suivant :

VALEURS D'EXPOSITION

NIVEAU D'EXPOSITION

1° Valeurs limites d'exposition

Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 140 dB (C)

2° Valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article R. 4434-3, au 2° de l'article R. 4434-7, et à l'article R. 4435-1

Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C)

3° Valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action de prévention prévue au 1° de l'article R. 4434-7 et aux articles R. 4435-2 et R. 4436-1

Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 135 dB (C)

Article R4431-3

Pour l'application des valeurs limites d'exposition définies au 1° de l'article R. 4431-2, la détermination de l'exposition effective du travailleur au bruit tient compte de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par le travailleur.

Les valeurs d'exposition définies aux 2° et 3° de ce même article ne prennent pas en compte l'effet de l'utilisation de ces protecteurs.

Article R4431-4

Dans des circonstances dûment justifiées auprès de l'inspecteur du travail et pour des activités caractérisées par une variation notable d'une journée de travail à l'autre de l'exposition quotidienne au bruit, le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit peut être utilisé au lieu du niveau d'exposition quotidienne pour évaluer les niveaux de bruit auxquels les travailleurs sont exposés, aux fins de l'application des valeurs limites d'exposition et des valeurs déclenchant l'action de prévention.

Cette substitution ne peut être faite qu'à condition que le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit indiqué par un contrôle approprié ne dépasse pas la valeur limite d'exposition de 87 dB(A) et que des mesures appropriées soient prises afin de réduire au minimum les risques associés à ces activités.

Chapitre II : Principes de prévention

Article R4432-1

L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les

risques résultant de l'exposition au bruit, en tenant compte du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source.

Article R4432-2

La réduction des risques d'exposition au bruit se fonde sur les principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-1.

Article R4432-3

L'exposition d'un travailleur, compte tenu de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par ce dernier, ne peut en aucun cas dépasser les valeurs limites d'exposition définies au 1° de l'article R. 4431-2.

Chapitre III : Évaluation des risques

Article R4433-1

L'employeur évalue et, si nécessaire, mesure les niveaux de bruit auxquels les travailleurs sont exposés.

Cette évaluation et ce mesurage ont pour but :

1° De déterminer les paramètres physiques définis à l'article R. 4431-1 ;

2° De constater si, dans une situation donnée, les valeurs d'exposition fixées à l'article R. 4431-2 sont dépassées.

Article R4433-2

L'évaluation des niveaux de bruit et, si nécessaire, leur mesurage sont planifiés et réalisés par des personnes compétentes, avec le concours, le cas échéant, du service de santé au travail.

Ils sont réalisés à des intervalles appropriés, notamment lorsqu'une modification des installations ou des modes de travail est susceptible d'entraîner une élévation des niveaux de bruit.

En cas de mesurage, celui-ci est renouvelé au moins tous les cinq ans.

Article R4433-3

Les résultats de l'évaluation des niveaux de bruit et du mesurage sont conservés sous une forme

susceptible d'en permettre la consultation pendant une durée de dix ans.

Article R4433-4

Les résultats des mesurages sont communiqués au médecin du travail en vue de leur conservation avec le dossier médical des travailleurs exposés.

Ils sont tenus à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des délégués du personnel.

Ils sont également tenus, sur leur demande, à la disposition de l'inspection du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1.

Article R4433-5

Lorsqu'il procède à l'évaluation des risques, l'employeur prend en considération les éléments suivants :

1° Le niveau, le type et la durée d'exposition, y compris toute exposition au bruit impulsif ;

2° Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention fixées au chapitre Ier ;

3° Toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs particulièrement sensibles à ce risque, notamment les femmes enceintes ;

4° Compte tenu de l'état des connaissances scientifiques et dans la mesure où cela est techniquement réalisable, toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs résultant d'interactions entre le bruit et des substances toxiques pour l'ouïe d'origine professionnelle et entre le bruit et les vibrations ;

5° Toute incidence indirecte sur la santé et la sécurité des travailleurs résultant d'interactions entre le bruit et les signaux d'alarme ou d'autres sons qu'il importe d'observer afin de réduire le risque d'accidents ;

6° Les renseignements sur les émissions sonores, fournis par les fabricants d'équipements de travail, en application des règles techniques de conception mentionnées à l'article R. 4312-1 ;

7° L'existence d'équipements de travail permettant de réduire les émissions sonores et susceptibles d'être utilisés en remplacement des équipements existants ;

8° La prolongation de l'exposition au bruit au-delà des heures de travail, dans des lieux placés sous la responsabilité de l'employeur ;

9° Les conclusions du médecin du travail concernant la surveillance de la santé des travailleurs ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

10° La mise à disposition de protecteurs auditifs individuels ayant des caractéristiques adéquates d'atténuation.

Article R4433-6

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur détermine les mesures à prendre conformément aux articles R. 4432-3 et R. 4434-6, ainsi qu'aux dispositions des chapitres IV et V.

L'employeur consulte à cet effet le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel.

Article R4433-7

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les conditions du mesurage des niveaux de bruit.

Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention

Section 1 : Prévention collective

Article R4434-1

La réduction des risques d'exposition au bruit se fonde sur, notamment :

1° La mise en œuvre d'autres procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition au bruit ou nécessitant une exposition moindre ;

2° Le choix d'équipements de travail appropriés émettant, compte tenu du travail à accomplir, le moins de bruit possible ;

3° Dans le cas d'équipements de travail utilisés à l'extérieur des bâtiments, la possibilité de mettre à la disposition des travailleurs des matériels conformes aux dispositions prises en application du décret n° 95-79 du 23 janvier 1995 concernant la lutte contre le bruit et relatif aux objets bruyants et aux dispositifs d'insonorisation ;

4° La modification de la conception et de l'agencement des lieux et postes de travail ;

5° L'information et la formation adéquates des travailleurs afin qu'ils utilisent correctement les équipements de travail en vue de réduire au minimum leur exposition au bruit ;

6° Des moyens techniques pour réduire le bruit aérien en agissant sur son émission, sa propagation, sa réflexion, tels que réduction à la source, écrans, capotages, correction acoustique du local ;

7° Des moyens techniques pour réduire le bruit de structure, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation ;

8° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail et du lieu de travail ;

9° La réduction de l'exposition au bruit par une meilleure organisation du travail, en limitant la durée et l'intensité de l'exposition et en organisant convenablement les horaires de travail, en prévoyant notamment des périodes de repos.

Article R4434-2

Lorsque les valeurs d'exposition supérieures, définies au 2° de l'article R. 4431-2, sont dépassées, l'employeur établit et met en œuvre un programme de mesures techniques ou d'organisation du travail visant à réduire l'exposition au bruit, en prenant en considération, notamment, les mesures mentionnées à l'article R. 4434-1.

Article R4434-3

Les lieux de travail où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à un bruit dépassant les valeurs d'exposition supérieures, définies au 2° de l'article R. 4431-2, font l'objet d'une signalisation appropriée.

Ces lieux sont délimités et font l'objet d'une limitation d'accès lorsque cela est techniquement faisable et que le risque d'exposition le justifie.

Article R4434-4

Lorsque la nature de l'activité conduit à faire bénéficier les travailleurs de l'usage de locaux de repos placés sous la responsabilité de l'employeur, le bruit dans ces locaux est réduit à un niveau compatible avec leur fonction et leurs conditions d'utilisation.

Article R4434-5

En liaison avec le médecin du travail, l'employeur adapte les mesures de prévention prévues au présent chapitre aux besoins des travailleurs particulièrement sensibles aux risques résultant de l'exposition au bruit.

Article R4434-6

Lorsqu'en dépit des mesures de prévention mises en œuvre en application du présent chapitre, des expositions dépassant les valeurs limites d'exposition sont constatées, l'employeur :

1° Prend immédiatement des mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur à ces valeurs

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

limites ;

2° Détermine les causes de l'exposition excessive et adapte les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter tout renouvellement.

Section 2 : Protection individuelle

Article R4434-7

En cas d'impossibilité d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit par d'autres moyens, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs dans les conditions suivantes :

1° Lorsque l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs ;

2° Lorsque l'exposition au bruit égale ou dépasse les valeurs d'exposition supérieures définies au 2° l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés.

Article R4434-8

Les protecteurs auditifs individuels sont choisis de façon à éliminer le risque pour l'ouïe ou à le réduire le plus possible.

Ils sont choisis après avis des travailleurs intéressés, du médecin du travail et, éventuellement, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1.

Article R4434-9

L'employeur vérifie l'efficacité des mesures prises en application du présent chapitre.

Article R4434-10

L'employeur conserve les références des types et modèles de protecteurs auditifs individuels affectés aux travailleurs en vue d'en assurer un remplacement adéquat lorsqu'ils sont usagés.

Chapitre V : Surveillance médicale

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4435-2

Un travailleur dont l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2 bénéficie, à sa demande ou à celle du médecin du travail, d'un examen audiométrique préventif. Cet examen a pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive, lorsque l'évaluation et les mesurages prévus à l'article R. 4433-1 révèlent un risque pour la santé du travailleur.

Article R4435-3

Lorsque la surveillance de la fonction auditive fait apparaître qu'un travailleur souffre d'une altération identifiable de l'ouïe, le médecin du travail apprécie le lien entre cette altération et une exposition au bruit sur le lieu de travail.

Le travailleur est informé par le médecin du travail du résultat et de l'interprétation des examens médicaux dont il a bénéficié.

Article R4435-4

Lorsqu'une altération de l'ouïe est susceptible de résulter d'une exposition au bruit sur le lieu de travail, l'employeur :

1° Revoit en conséquence l'évaluation des risques, réalisée conformément au chapitre III ;

2° Complète ou modifie les mesures prévues pour supprimer ou réduire les risques conformément aux chapitres IV et V ;

3° Tient compte de l'avis du médecin du travail pour la mise en œuvre de toute mesure jugée nécessaire pour supprimer ou réduire les risques conformément aux chapitres IV et V, y compris l'éventuelle affectation du travailleur à un autre poste ne comportant plus de risque d'exposition.

Dans ce cas, le médecin du travail détermine la pertinence et la nature des examens éventuellement nécessaires pour les autres travailleurs ayant subi une exposition semblable.

Article R4435-5

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture détermine les recommandations et fixe les instructions techniques que respecte le médecin du travail lors de ses contrôles, notamment la nature et la périodicité des examens.

Chapitre VI : Information et formation des travailleurs

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4436-1

Lorsque l'évaluation des risques fait apparaître que des travailleurs sont exposés sur leur lieu de travail à un niveau sonore égal ou supérieur aux valeurs d'exposition inférieures, définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que ces travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec les résultats de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail.

Ces informations et cette formation portent, notamment, sur :

1° La nature de ce type de risque ;

2° Les mesures prises en application des chapitres IV et V, et, en cas de dépassement des valeurs limites d'exposition, de l'article R. 4434-6 en vue de supprimer ou de réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit, y compris les circonstances dans lesquelles les mesures s'appliquent ;

3° Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention fixées au chapitre premier ;

4° Les résultats des évaluations et des mesurages du bruit réalisés en application du chapitre III, accompagnés d'une explication relative à leur signification et aux risques potentiels ;

5° L'utilisation correcte des protecteurs auditifs individuels ;

6° L'utilité et la façon de dépister et de signaler des symptômes d'altération de l'ouïe ;

7° Les conditions dans lesquelles les travailleurs ont droit à une surveillance médicale renforcée ;

8° Les pratiques professionnelles sûres, afin de réduire au minimum l'exposition au bruit.

Chapitre VII : Dispositions dérogatoires

Article R4437-1

Dans des cas exceptionnels où, en raison de la nature du travail et en l'absence d'alternative technique, l'utilisation permanente des protecteurs auditifs individuels est susceptible d'entraîner un risque plus grand pour la santé ou la sécurité que leur non-utilisation, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations aux dispositions de l'article R. 4432-3 et des 1° et 2° de l'article R. 4434-7.

Article R4437-2

L'employeur précise, dans la demande de dérogation adressée à l'inspecteur du travail, les circonstances qui justifient cette dérogation et la transmet avec l'avis du comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que celui du médecin du travail.

Article R4437-3

La dérogation de l'inspecteur du travail est assortie de conditions garantissant, compte tenu des circonstances particulières, que les risques qui en résultent sont réduits au minimum.

Les travailleurs intéressés font l'objet d'un contrôle audiométrique périodique.

Article R4437-4

La dérogation accordée par l'inspecteur du travail est d'une durée d'un an, renouvelable.

Elle est retirée dès que les circonstances qui l'ont justifiée disparaissent.

TITRE IV : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX VIBRATIONS MÉCANIQUES

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R4441-1

Au sens du présent titre, on entend par :

1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;

2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Article R4441-2

Les paramètres physiques caractérisant l'exposition aux vibrations mécaniques sont définis comme la valeur d'exposition journalière aux vibrations rapportée à une période de référence de huit heures.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de détermination de ces paramètres physiques.

Chapitre II : Principes de prévention

Article R4442-1

L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux vibrations mécaniques, en tenant compte du progrès technique et de l'existence de mesures de maîtrise du risque à la source.

Article R4442-2

La réduction des risques d'exposition aux vibrations mécaniques se fonde sur les principes généraux de prévention prévus à l'article L. 4121-2.

Chapitre III : Valeurs limites d'exposition

Article R4443-1

L'exposition journalière d'un travailleur aux vibrations mécaniques, rapportée à une période de référence de huit heures, ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition suivantes :

1° 5 m/s2 pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ;

2° 1,15 m/s2 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Article R4443-2

La valeur d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article R. 4445-1 et à l'article R. 4446-1 est fixée à :

1° 2,5 m / s2 pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ;

2° 0,5 m / s2 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Chapitre IV : Évaluation des risques

Article R4444-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur évalue et, si nécessaire, mesure les niveaux de vibrations mécaniques auxquels les travailleurs sont exposés.

Cette évaluation et ce mesurage ont pour but de déterminer les paramètres physiques définis à l'article R. 4441-2 et d'apprécier si, dans une situation donnée, les valeurs d'exposition fixées au chapitre III sont dépassées.

Article R4444-2

L'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques et, si nécessaire, le mesurage sont planifiés et réalisés par des personnes compétentes à des intervalles appropriés avec le concours, le cas échéant, du service de santé au travail.

Article R4444-3

Les résultats de l'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques ou du mesurage sont conservés sous une forme susceptible d'en permettre la consultation pendant une durée de dix ans.

Article R4444-4

Les résultats de l'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques ou du mesurage sont tenus à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ainsi que du médecin du travail.

Ils sont également tenus, sur leur demande, à la disposition de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des agents des organismes de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés l'article L. 4643-1.

Article R4444-5

Lorsqu'il procède à l'évaluation des risques, l'employeur prend en considération :

1° Le niveau, le type et la durée d'exposition, y compris l'exposition à des vibrations intermittentes ou à des chocs répétés ;

2° Les valeurs limites d'exposition ou les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention fixées à l'article R. 4443-2 ;

3° Toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs particulièrement sensibles à ce risque, notamment les femmes enceintes et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;

4° Toute incidence indirecte sur la sécurité des travailleurs résultant d'interactions entre les vibrations mécaniques et le lieu de travail ou d'autres équipements, notamment lorsque les vibrations mécaniques gênent la manipulation correcte des commandes ou la bonne lecture des appareils indicateurs, ou nuisent à la stabilité des structures ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Les renseignements sur les émissions vibratoires, fournis par les fabricants des équipements de travail, en application des règles techniques de conception auxquels ils sont soumis ;

6° L'existence d'équipements de travail permettant de réduire les niveaux d'exposition aux vibrations mécaniques et susceptibles d'être utilisés en remplacement ;

7° La prolongation de l'exposition à des vibrations transmises à l'ensemble du corps au-delà des heures de travail, par exemple lorsque la nature de l'activité amène un travailleur à utiliser des locaux de repos exposés aux vibrations, sous la responsabilité de l'employeur ;

8° Des conditions de travail particulières, comme les basses températures ;

9° Les conclusions tirées par le médecin du travail de la surveillance de la santé des travailleurs.

Article R4444-6

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs dus aux vibrations mécaniques, l'employeur met en œuvre les mesures prévues aux chapitres II, III et VII ainsi que, sous réserve des prérogatives du médecin du travail, au chapitre VI.

Article R4444-7

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les conditions de l'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques et du mesurage.

Chapitre V : Mesures et moyens de prévention

Article R4445-1

Lorsque les valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention fixées à l'article R. 4443-2 sont dépassées, l'employeur établit et met en œuvre un programme de mesures techniques ou organisationnelles visant à réduire au minimum l'exposition aux vibrations mécaniques et les risques qui en résultent, en prenant en considération notamment, les mesures mentionnées à l'article R. 4445-2.

Article R4445-2

La réduction des risques d'exposition aux vibrations mécaniques se fonde sur, notamment :

1° La mise en œuvre d'autres procédés de travail permettant de réduire les valeurs d'exposition journalière aux vibrations mécaniques ;

2° Le choix d'équipements de travail appropriés, bien conçus sur le plan ergonomique et produisant, compte tenu du travail à accomplir, le moins de vibrations possible ;

3° La fourniture d'équipements auxiliaires réduisant les risques de lésions dues à des vibrations, tels que des sièges atténuant efficacement les vibrations transmises à l'ensemble du corps ou des poignées atténuant efficacement les vibrations transmises aux mains et aux bras ;

4° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail et du lieu de travail ;

5° La modification de la conception et de l'agencement des lieux et postes de travail ;

6° L'information et la formation adéquates des travailleurs afin qu'ils utilisent correctement et de manière sûre les équipements de travail, de façon à réduire au minimum leur exposition à des vibrations mécaniques ;

7° La limitation de la durée et de l'intensité de l'exposition ;

8° L'organisation différente des horaires de travail, prévoyant notamment des périodes de repos ;

9° La fourniture aux travailleurs exposés de vêtements les maintenant à l'abri du froid et de l'humidité.

Article R4445-3

Les équipements de protection individuelle contre les effets nuisibles des vibrations mécaniques sont tels qu'ils réduisent les vibrations en dessous des niveaux portant atteinte à la santé et à la sécurité.

Article R4445-4

Lorsque la nature de l'activité conduit à faire bénéficier les travailleurs de locaux de repos placés sous la responsabilité de l'employeur et exposés aux vibrations, sauf cas de force majeure, l'exposition de l'ensemble du corps aux vibrations dans ces locaux demeure à un niveau compatible avec leur fonction et conditions d'utilisation.

Article R4445-5

En liaison avec le médecin du travail, l'employeur adapte les mesures de prévention prévues au présent chapitre aux besoins des travailleurs particulièrement sensibles aux risques résultant de l'exposition aux vibrations.

Article R4445-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'en dépit des mesures mises en œuvre en application du présent chapitre, les valeurs limites d'exposition ont été dépassées, l'employeur :

1° Prend immédiatement des mesures pour ramener l'exposition au-dessous de celles-ci ;

2° Détermine les causes du dépassement des valeurs limites d'exposition et adapte les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter un nouveau dépassement.

Chapitre VI : Surveillance médicale

Article R4446-2

Lorsqu'un travailleur est atteint d'une maladie ou d'une affection identifiable, considérée par le médecin du travail comme résultant d'une exposition à des vibrations mécaniques sur le lieu de travail, ce travailleur est informé par le médecin des résultats et de l'interprétation des examens médicaux dont il a bénéficié.

Article R4446-3

L'employeur est informé de toute conclusion significative provenant de la surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

L'employeur en tire toutes les conséquences utiles, et notamment :

1° Revoit l'évaluation des risques conformément au chapitre IV ;

2° Revoit les mesures prévues pour supprimer ou réduire les risques conformément au chapitre V ;

3° Tient compte de l'avis du médecin du travail pour la mise en œuvre de toute mesure jugée nécessaire pour supprimer ou réduire les risques conformément au chapitre V, y compris l'éventuelle affectation du travailleur à un autre poste ne comportant plus de risque d'exposition.

Article R4446-4

Le médecin du travail détermine la pertinence et la nature des examens éventuellement nécessaires pour les travailleurs ayant subi une exposition semblable à celle d'un travailleur atteint d'une maladie ou affection susceptible de résulter d'une exposition à des vibrations.

Chapitre VII : Information et formation des travailleurs

Article R4447-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque l'évaluation des risques fait apparaître que des travailleurs sont exposés à des risques dus aux vibrations mécaniques, l'employeur veille à ce que ces travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec le résultat de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail.

Ces informations et cette formation portent, notamment, sur :

1° Les mesures prises en application du chapitre V en vue de supprimer ou de réduire au minimum les risques résultant des vibrations mécaniques ;

2° Les résultats des évaluations et des mesurages de l'exposition aux vibrations mécaniques réalisés en application chapitre V ;

3° Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention ;

4° Les lésions que pourraient entraîner l'utilisation d'équipements de travail produisant des vibrations, ainsi que l'utilité et la façon de dépister et de signaler les symptômes de ces lésions ;

5° Les conditions dans lesquelles les travailleurs ont droit à une surveillance médicale renforcée ;

6° Les pratiques professionnelles sûres permettant de réduire au minimum les risques dus à l'exposition à des vibrations mécaniques.

TITRE V : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS

Chapitre Ier : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants

Section 1 : Principes et dispositions d'application

Sous-section 1 : Champ d'application

Article R4451-1

Les dispositions du présent titre s'appliquent, dans le respect des principes énoncés à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique, dès lors que des travailleurs sont susceptibles d'être exposés à un risque dû aux rayonnements ionisants :

1° Résultant d'activités nucléaires soumises à un régime d'autorisation ou de déclaration en application de l'article L. 1333-4 du code de la santé publique ou des installations et activités nucléaires intéressant la défense mentionnées à l'article L. 1333-15 du code de la défense ;

2° Survenant au cours d'interventions mentionnées à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique réalisées en situation d'urgence radiologique ou résultant d'une exposition durable aux rayonnements ionisants, telles que définies en application du 3° de l'article L. 1333-20 du même code.

Article R4451-2

Les dispositions de la section 7 sont applicables lorsque la présence sur le lieu de travail de radionucléides naturels, non utilisés pour leurs propriétés radioactives ou de rayonnements cosmiques, entraîne une augmentation notable de l'exposition des travailleurs, par rapport au niveau naturel du rayonnement, de nature à porter atteinte à leur santé.

Lorsque les mesures de prévention prévues à la section 7 ne permettent pas de réduire l'exposition des travailleurs en dessous des niveaux mentionnés à cette même section, les établissements concernés sont alors soumis aux dispositions des sections 1 à 6 dans les conditions précisées aux articles R. 4451-143 et R. 4451-144.

Article R4451-3

Seules les dispositions prévues à l'article R. 4451-53, relatives aux sources orphelines, définies à l'article R. 1333-93 du code de la santé publique, sont applicables aux établissements dans lesquels ces sources sont susceptibles d'être découvertes ou manipulées.

Article R4451-4

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout travailleur non salarié, selon les modalités fixées à l'article R. 4451-9, dès lors qu'il existe, pour lui-même ou pour d'autres personnes, un risque d'exposition mentionné aux articles R. 4451-1 et R. 4451-2.

Article R4451-5

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux expositions résultant des radionucléides contenus naturellement dans le corps humain, du rayonnement cosmique régnant au niveau du sol ou du rayonnement résultant des radionucléides présents dans la croûte terrestre non perturbée.

Article R4451-6

Le décret en Conseil d'Etat déterminant les règles de prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants prévu à l'article L. 4451-2 est pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire.

Sous-section 2 : Principes de radioprotection

Article R4451-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur prend les mesures générales administratives et techniques, notamment en matière d'organisation du travail et de conditions de travail, nécessaires pour assurer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles susceptibles d'être causés par l'exposition aux rayonnements ionisants résultant des activités ou des interventions mentionnées à l'article R. 4451-1 ainsi que de celles mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 4451-2.

Article R4451-8

Lorsque le chef de l'entreprise utilisatrice fait intervenir une entreprise extérieure ou un travailleur non salarié, il assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles prises par le chef de l'entreprise extérieure ou le travailleur non salarié, conformément aux dispositions des articles R. 4511-1 et suivants.

A cet effet, le chef de l'entreprise utilisatrice communique à la personne ou au service compétent en radioprotection, mentionnés aux articles R. 4451-103 et suivants, les informations qui lui sont transmises par les chefs des entreprises extérieures en application de l'article R. 4511-10. Il transmet les consignes particulières applicables en matière de radioprotection dans l'établissement aux chefs des entreprises extérieures qui les portent à la connaissance des personnes compétentes en radioprotection qu'ils ont désignées.

Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie, notamment, de la fourniture, de l'entretien et du contrôle des appareils et des équipements de protection individuelle et des instruments de mesures de l'exposition individuelle.

Des accords peuvent être conclus entre le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises extérieures ou les travailleurs non salariés concernant la mise à disposition des appareils et des équipements de protection individuelle ainsi que des instruments de mesures de l'exposition individuelle.

Article R4451-9

Le travailleur non salarié exerçant une activité mentionnée à l'article R. 4451-4 met en œuvre les mesures de protection vis-à-vis de lui-même comme des autres personnes susceptibles d'être exposées à des rayonnements ionisants par son activité.

A cet effet, il prend les dispositions nécessaires afin d'être suivi médicalement dans les conditions prévues à la section 4.

Article R4451-10

Les expositions professionnelles individuelles et collectives aux rayonnements ionisants sont maintenues en deçà des limites prescrites par les dispositions du présent chapitre au niveau le plus faible qu'il est raisonnablement possible d'atteindre.

Article R4451-11

Dans le cadre de l'évaluation des risques, l'employeur, en collaboration, le cas échéant, avec le chef

de l'entreprise extérieure ou le travailleur non salarié, procède à une analyse des postes de travail qui est renouvelée périodiquement et à l'occasion de toute modification des conditions pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

Lors d'une opération se déroulant dans la zone contrôlée définie à l'article R. 4451-18, l'employeur :

1° Fait procéder à une évaluation prévisionnelle de la dose collective et des doses individuelles que les travailleurs sont susceptibles de recevoir lors de l'opération ;

2° Fait définir par la personne compétente en radioprotection, désignée en application de l'article R. 4451-103, des objectifs de dose collective et individuelle pour l'opération fixés au niveau le plus bas possible compte tenu de l'état des techniques et de la nature de l'opération à réaliser et, en tout état de cause, à un niveau ne dépassant pas les valeurs limites fixées aux articles D. 4152-5, D. 4153-34, R. 4451-12 et R. 4451-13. A cet effet, les responsables de l'opération apportent leur concours à la personne compétente en radioprotection ;

3° Fait mesurer et analyser les doses de rayonnement effectivement reçues au cours de l'opération pour prendre les mesures assurant le respect des principes de radioprotection énoncés à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique. Lorsque la technique le permet, ces mesures sont effectuées de manière continue pour permettre une lecture immédiate de leurs résultats.

Sous-section 3 : Valeurs limites d'exposition

Article R4451-12

La somme des doses efficaces reçues par exposition externe et interne ne doit pas dépasser 20 mSv sur douze mois consécutifs.

Article R4451-13

Les limites de doses équivalentes pour les différentes parties du corps exposées sont les suivantes :

1° Pour les mains, les avant-bras, les pieds et les chevilles, l'exposition reçue au cours de douze mois consécutifs ne peut dépasser 500 mSv ;

2° Pour la peau, l'exposition reçue au cours de douze mois consécutifs ne peut dépasser 500 mSv. Cette limite s'applique à la dose moyenne sur toute surface de 1 cm², quelle que soit la surface exposée ;

3° Pour le cristallin l'exposition reçue au cours de douze mois consécutifs ne peut dépasser 150 mSv.

Article R4451-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les limites fixées aux articles D. 4152-5, D. 4153-34, R. 4451-12 et R. 4451-13 ne s'appliquent pas aux expositions subies par les travailleurs du fait des examens médicaux auxquels ils sont soumis.

Article R4451-15

Il peut être dérogé aux valeurs limites d'exposition fixées aux articles R. 4451-12 et R. 4451-13 :

1° Au cours d'expositions exceptionnelles, préalablement justifiées devant être réalisées dans certaines zones de travail et pour une durée limitée, sous réserve de l'obtention préalable d'une autorisation spéciale, du respect des dispositions de la section 5 et de la programmation des expositions individuelles, dans la limite d'un plafond n'excédant pas deux fois la valeur limite annuelle d'exposition fixée aux articles R. 4451-12 et R. 4451-13 ;

2° Au cours d'expositions professionnelles de personnes intervenant dans une situation d'urgence radiologique définie en application du 3° de l'article L. 1333-20 du code de la santé publique, sous réserve du respect des dispositions de la section 5 relatives aux situations anormales de travail et de la programmation des expositions individuelles sur la base des niveaux de référence d'exposition fixés en application des dispositions précitées du code de la santé publique. Un dépassement de ces niveaux de référence peut être admis exceptionnellement dans le cadre d'opérations de secours visant à sauver des vies humaines pour des intervenants volontaires et informés du risque que comporte leur intervention.

Article R4451-16

Les méthodes de calcul de la dose efficace et des doses équivalentes sont définies par décision de l'Autorité de sûreté nucléaire homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Dans le cas particulier d'activités nucléaires définies au 1° de l'article R. 4451-1, et lorsque la connaissance des paramètres de l'exposition permet une estimation plus précise, d'autres méthodes peuvent être utilisées dès lors qu'elles ont été approuvées par décision de l'Autorité de sûreté nucléaire homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture et qu'elles ont été soumises pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article R4451-17

S'agissant de l'exposition externe, la mesure de référence utilisée pour vérifier le respect des valeurs limites repose sur la dosimétrie mentionnée au 1° de l'article R. 4451-62.

Lorsque les résultats de la dosimétrie passive et de la dosimétrie opérationnelle, mentionnée à l'article R. 4451-67, ne sont pas concordants, le médecin du travail détermine la dose reçue par le travailleur en ayant recours, si nécessaire, à l'appui technique ou méthodologique de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Section 2 : Aménagement technique des locaux de travail

Sous-section 1 : Zone surveillée et zone contrôlée

Article R4451-18

Après avoir procédé à une évaluation des risques et recueilli l'avis de la personne compétente en radioprotection mentionnée à l'article R. 4451-103, l'employeur détenteur, à quelque titre que ce soit, d'une source de rayonnements ionisants délimite, au vu des informations délivrées par le fournisseur de la source, autour de la source :

1° Une zone surveillée, dès lors que les travailleurs sont susceptibles de recevoir, dans les conditions normales de travail, une dose efficace dépassant 1 mSv par an ou bien une dose équivalente dépassant un dixième de l'une des limites fixées à l'article R. 4451-13 ;

2° Une zone contrôlée dès lors que les travailleurs sont susceptibles de recevoir, dans les conditions normales de travail, une dose efficace de 6 mSv par an ou bien une dose équivalente dépassant trois dixièmes de l'une des limites fixées à l'article R. 4451-13.

Article R4451-19

L'accès à la zone contrôlée est réservé aux personnes à qui a été remise la notice prévue à l'article R. 4451-52.

Les salles de repos ne peuvent être incluses dans la zone contrôlée.

Article R4451-20

A l'intérieur de la zone contrôlée et lorsque l'exposition est susceptible de dépasser certains niveaux fixés par une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire prise en application de l'article R. 4451-28, l'employeur prend toutes dispositions pour que soient délimitées des zones spécialement réglementées ou interdites.

Ces zones font l'objet d'une signalisation distincte et de règles d'accès particulières.

Article R4451-21

L'employeur s'assure que la zone contrôlée ou la zone surveillée est toujours convenablement délimitée.

Il apporte, le cas échéant, les modifications nécessaires à la délimitation de la zone au vu des résultats des contrôles réalisés en application des articles R. 4451-29 et R. 4451-30 et après toute modification apportée à l'installation, à son mode d'utilisation ou à celui des sources, à l'équipement ou au blindage, ainsi qu'après tout incident ou tout accident.

Article R4451-22

L'employeur consigne, dans le document unique d'évaluation des risques, les résultats de l'évaluation des risques retenus pour délimiter les zones surveillée ou contrôlée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4451-23

A l'intérieur des zones surveillée et contrôlée, les sources de rayonnements ionisants sont signalées et les risques d'exposition externe et, le cas échéant, interne font l'objet d'un affichage remis à jour périodiquement.

Cet affichage comporte également les consignes de travail adaptées à la nature de l'exposition et aux opérations envisagées.

Article R4451-24

Dans les zones où il existe un risque d'exposition interne, l'employeur prend toutes dispositions propres à éviter tout risque de dispersion des substances radioactives à l'intérieur et à l'extérieur de la zone.

Article R4451-25

Les opérations réalisées en zone surveillée ou en zone contrôlée sont réalisées dans les conditions définies à la sous-section 6 de la section 3.

Article R4451-26

Dans les zones surveillée et contrôlée où un risque de contamination existe, l'employeur veille à ce que les travailleurs ne mangent pas, ne boivent pas, ne fument pas et respectent les règles d'hygiène corporelle adaptées.

Article R4451-27

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire, et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire fixe pour les zones surveillées et contrôlées :

1° Les conditions de délimitation et de signalisation ;

2° Les règles d'hygiène, de sécurité et d'entretien qui y sont applicables ;

3° Les règles qui en régissent l'accès ;

4° Les règles relatives à l'affichage prévu à l'article R. 4451-23.

Article R4451-28

Une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire, homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture, précise :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les paramètres d'exposition permettant de vérifier le respect des valeurs de dose fixées aux 1° et 2° de l'article R. 4451-18 ainsi que les niveaux mentionnés à l'article R. 4451-20 compte tenu notamment des débits de dose et de la contamination radioactive ;

2° Les caractéristiques matérielles des limites de zone.

Sous-section 2 : Contrôles techniques

Paragraphe 1 : Sources, appareils émetteurs de rayonnements ionisants, dispositifs de protection et d'alarme et instruments de mesure

Article R4451-29

L'employeur procède ou fait procéder à un contrôle technique de radioprotection des sources et des appareils émetteurs de rayonnements ionisants, des dispositifs de protection et d'alarme ainsi que des instruments de mesure utilisés.

Ce contrôle technique comprend, notamment :

1° Un contrôle à la réception dans l'entreprise ;

2° Un contrôle avant la première utilisation ;

3° Un contrôle lorsque les conditions d'utilisation sont modifiées ;

4° Un contrôle périodique des sources et des appareils émetteurs de rayonnements ionisants ;

5° Un contrôle périodique des dosimètres opérationnels mentionnés à l'article R. 4451-67 et des instruments de mesure utilisés pour les contrôles prévus au présent article et à l'article R. 4451-30, qui comprend une vérification de leur bon fonctionnement et de leur emploi correct ;

6° Un contrôle en cas de cessation définitive d'emploi pour les sources non scellées.

Paragraphe 2 : Ambiance de travail

Article R4451-30

Afin de permettre l'évaluation de l'exposition externe et interne des travailleurs, l'employeur procède ou fait procéder à des contrôles techniques d'ambiance.

Ces contrôles comprennent notamment :

1° En cas de risques d'exposition externe, la mesure des débits de dose externe avec l'indication des caractéristiques des rayonnements en cause ;

2° En cas de risques d'exposition interne, les mesures de la concentration de l'activité dans l'air et de la contamination des surfaces avec l'indication des caractéristiques des substances radioactives présentes.

Lorsque ces contrôles ne sont pas réalisés de manière continue, leur périodicité est définie conformément à une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire prise en application de l'article R. 4451-34.

Paragraphe 3 : Organisation des contrôles

Article R4451-31

Les contrôles techniques mentionnés aux articles R. 4451-29 et R. 4451-30 sont réalisés par la personne ou le service compétent en radioprotection mentionnés à l'article R. 4451-103 et suivants.

Article R4451-32

Indépendamment des contrôles réalisés en application de l'article R. 4451-31, l'employeur fait procéder périodiquement, par un organisme agréé mentionné à l'article R. 1333-95 du code de la santé publique ou par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, aux contrôles des sources et des appareils émetteurs de rayonnements ionisants mentionnés au 4° de l'article R. 4451-29 et aux contrôles d'ambiance mentionnés à l'article R. 4451-30.

Article R4451-33

L'employeur peut confier les contrôles mentionnés aux articles R. 4451-29 et R. 4451-30 :

1° Soit à un organisme agréé mentionné à l'article R. 1333-95 du code de la santé publique, différent de celui procédant aux contrôles mentionnés à l'article R. 4451-32 ;

2° Soit à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Article R4451-34

Une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire, homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture, précise les modalités techniques et la périodicité des contrôles prévus aux paragraphes 1 et 2, compte tenu de la nature de l'activité exercée et des caractéristiques des appareils et sources utilisés.

Paragraphe 4 : Exploitation des résultats

Article R4451-35

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les contrôles des organismes mentionnés à l'article R. 4451-32 font l'objet de rapports écrits, mentionnant la date et la nature des vérifications, les noms et qualités de la ou des personnes les ayant réalisés ainsi que les éventuelles non-conformités relevées.

Ces rapports sont transmis à l'employeur, qui les conserve pendant au moins dix ans.

Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article R4451-36

En cas de constat de non-conformité susceptible d'entraîner une exposition des travailleurs au-delà des limites de dose prévues aux articles D. 4152-5, D. 4153-34, R. 4451-12 et R. 4451-13, l'organisme ayant réalisé les contrôles mentionnés à l'article R. 4451-32 en informe sans délai l'employeur, qui prend toute mesure appropriée pour remédier à cette situation.

L'employeur en informe le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, l'inspecteur du travail et, selon le cas, l'Autorité de sûreté nucléaire ou le délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection pour les installations et activités intéressant la défense mentionné à l'article R.* 1333-67-5 du code de la défense.

Une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire, homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture, définit les cas de non-conformité mentionnés, compte tenu de la nature et de l'ampleur du risque. Elle précise, le cas échéant, que les documents relatifs à ces cas peuvent être conservés pendant une durée supérieure à dix ans.

Article R4451-37

Les résultats des contrôles prévus aux paragraphes 1 et 2 sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques avec :

1° Un relevé actualisé des sources et des appareils émettant des rayonnements ionisants utilisés ou stockés dans l'établissement ;

2° Les informations concernant les modifications apportées à chaque source ou appareil émetteur ou dispositif de protection ;

3° Les observations faites par les organismes mentionnés à l'article R. 4451-32 à l'issue d'un contrôle.

Sous-section 3 : Relevés des sources et appareils émetteurs de rayonnements ionisants

Article R4451-38

L'employeur transmet, au moins une fois par an, une copie du relevé actualisé des sources et des appareils émettant des rayonnements ionisants utilisés ou stockés dans l'établissement à l'Institut de

radioprotection et de sûreté nucléaire, qui les centralise et les conserve pendant au moins dix ans.

Article R4451-39

Dans le respect des exigences liées à la défense nationale, l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire tient les relevés des sources et des appareils émettant des rayonnements ionisants à la disposition de l'inspecteur du travail et des inspecteurs et agents mentionnés à l'article R. 4451-129.

Il transmet, pour ce qui concerne les activités nucléaires soumises à un régime d'autorisation ou de déclaration en application de l'article L. 1333-4 du code de la santé publique, au moins une fois par an, aux ministres chargés du travail et de l'agriculture ainsi qu'à l'Autorité de sûreté nucléaire une liste des établissements intéressés et des sources qu'ils détiennent.

Sous-section 4 : Protections collective et individuelle

Article R4451-40

L'employeur définit les mesures de protection collective adaptées à la nature de l'exposition susceptible d'être subie par les travailleurs exposés.

La définition de ces mesures prend en compte les autres facteurs de risques professionnels susceptibles d'apparaître sur le lieu de travail, notamment lorsque leurs effets conjugués sont de nature à aggraver les effets de l'exposition aux rayonnements ionisants.

Elle est faite après consultation de la personne compétente en radioprotection mentionnée à l'article R. 4451-103, du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R4451-41

Lorsque l'exposition ne peut être évitée et que l'application de mesures individuelles de protection permet de ramener les doses individuelles reçues à un niveau aussi bas que raisonnablement possible, l'employeur, après consultation des personnes mentionnées à l'article R. 4451-40, définit ces mesures et les met en œuvre.

Article R4451-42

Pour le choix des équipements de protection individuelle, l'employeur recueille l'avis du médecin du travail et tient compte des contraintes et des risques inhérents à leur port.

Le médecin du travail détermine la durée maximale pendant laquelle ces équipements peuvent être portés de manière ininterrompue.

Article R4451-43

Les chefs des entreprises extérieures déterminent les moyens de protection individuelle pour leurs propres travailleurs compte tenu des mesures prévues par le plan de prévention établi en application de l'article R. 4512-6.

Section 3 : Condition d'emploi et de suivi des travailleurs exposés

Sous-section 1 : Catégories de travailleurs

Article R4451-44

En vue de déterminer les conditions dans lesquelles sont réalisées la surveillance radiologique et la surveillance médicale, les travailleurs susceptibles de recevoir, dans les conditions habituelles de travail, une dose efficace supérieure à 6 mSv par an ou une dose équivalente supérieure aux trois dixièmes des limites annuelles d'exposition fixées à l'article R. 4451-13, sont classés par l'employeur dans la catégorie A, après avis du médecin du travail.

Article R4451-45

Les femmes enceintes et les jeunes travailleurs mentionnés aux articles D. 4152-5 et D. 4153-34 ne peuvent être affectés à des travaux qui requièrent un classement en catégorie A.

Article R4451-46

Les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ne relevant pas de la catégorie A sont classés en catégorie B dès lors qu'ils sont soumis dans le cadre de leur activité professionnelle à une exposition à des rayonnements ionisants susceptible d'entraîner des doses supérieures à l'une des limites de dose fixées à l'article R. 1333-8 du code de la santé publique.

Sous-section 2 : Formation

Article R4451-47

Les travailleurs susceptibles d'intervenir en zone surveillée, en zone contrôlée ou sur les lieux de travail des établissements mentionnés au deuxième alinéa de l'article R. 4451-2 bénéficient d'une formation à la radioprotection organisée par l'employeur.

Cette formation porte sur :

1° Les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants ;

2° Les procédures générales de radioprotection mises en œuvre dans l'établissement ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les règles de prévention et de protection fixées par les dispositions du présent chapitre.

La formation est adaptée aux procédures particulières de radioprotection touchant au poste de travail occupé ainsi qu'aux règles de conduite à tenir en cas de situation anormale.

Article R4451-48

Lorsque les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des sources de haute activité telles que mentionnées à l'article R. 1333-33 du code de la santé publique, la formation est renforcée, en particulier sur les aspects relatifs à la sûreté et aux conséquences possibles de la perte du contrôle adéquat des sources.

Article R4451-49

Pour les femmes enceintes et les jeunes travailleurs mentionnés aux articles D. 4152-5 et D. 4153-34, la formation tient compte des règles de prévention particulières qui leur sont applicables.

Article R4451-50

La formation est renouvelée périodiquement et au moins tous les trois ans.

Elle est en outre renouvelée chaque fois que nécessaire dans les cas et selon les conditions fixées aux articles R. 4141-9 et R. 4141-15.

Sous-section 3 : Information

Article R4451-51

L'employeur porte à la connaissance de chaque travailleur amené à intervenir en zone surveillée, en zone contrôlée ou sur les lieux de travail des établissements mentionnés au deuxième alinéa de l'article R. 4451-2 le nom et les coordonnées de la ou des personnes compétentes en radioprotection.

Article R4451-52

L'employeur remet à chaque travailleur, avant toute opération dans une zone contrôlée, une notice rappelant les risques particuliers liés au poste occupé ou à l'opération à accomplir, les règles de sécurité applicables, ainsi que les instructions à suivre en cas de situation anormale.

Article R4451-53

Dans les établissements mentionnés à l'article R. 4451-3, notamment dans les installations destinées à la récupération ou au recyclage de métaux, dans les centres d'incinération, dans les centres

d'enfouissement technique et dans les lieux caractérisés par d'importants flux de transports et de mouvements de marchandises, l'employeur procède à une information des travailleurs sur la découverte possible d'une source orpheline définie à l'article R. 1333-93 du code de la santé publique.

Cette information est accompagnée de conseils et d'une formation portant sur la détection visuelle de ces sources et de leurs contenants, sur les rayonnements ionisants et sur leurs effets ainsi que sur les mesures à prendre sur le site en cas de détection et de soupçon concernant la présence d'une telle source.

Sous-section 4 : Certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle

Article R4451-54

Seules les personnes titulaires d'un certificat d'aptitude peuvent manipuler les appareils de radiologie industrielle figurant sur une liste fixée par une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Cette liste tient compte de la nature de l'activité exercée, des caractéristiques et, le cas échéant, des modalités de mise en œuvre de l'appareil.

Article R4451-55

Le certificat d'aptitude à la manipulation des appareils de radiologie industrielle est délivré par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Article R4451-56

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, détermine :

1° Le contenu et la durée de la formation des travailleurs intéressés, en tenant compte de la nature de l'activité exercée et des caractéristiques des appareils utilisés ;

2° La qualification des personnes chargées de la formation ;

3° Les modalités de contrôle des connaissances ;

4° Les conditions de délivrance et de renouvellement du certificat d'aptitude ;

5° La durée de validité de ce certificat.

Sous-section 5 : Fiche d'exposition

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4451-57

L'employeur établit pour chaque travailleur une fiche d'exposition comprenant les informations suivantes :

1° La nature du travail accompli ;

2° Les caractéristiques des sources émettrices auxquelles le travailleur est exposé ;

3° La nature des rayonnements ionisants ;

4° Les périodes d'exposition ;

5° Les autres risques ou nuisances d'origine physique, chimique, biologique ou organisationnelle du poste de travail.

Article R4451-58

En cas d'exposition anormale, l'employeur porte sur la fiche d'exposition la durée et la nature de cette dernière.

Article R4451-59

Une copie de la fiche d'exposition est remise au médecin du travail.

Elle est communiquée, sur sa demande, à l'inspection du travail.

Article R4451-60

Chaque travailleur intéressé est informé de l'existence de la fiche d'exposition et a accès aux informations y figurant le concernant.

Article R4451-61

Sans préjudice des dispositions prises en application de l'article L. 4614-9, les informations mentionnées à la présente sous-section sont recensées par poste de travail et tenues à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Sous-section 6 : Surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Suivi dosimétrique de référence

Article R4451-62

Chaque travailleur appelé à exécuter une opération en zone surveillée, en zone contrôlée ou sur les lieux de travail des établissements mentionnés au deuxième alinéa de l'article R. 4451-2 fait l'objet d'un suivi dosimétrique adapté au mode d'exposition :

1° Lorsque l'exposition est externe, le suivi dosimétrique est assuré par des mesures individuelles, appelées dosimétrie passive ;

2° Lorsque l'exposition est interne, le suivi dosimétrique est assuré par des mesures d'anthroporadiométrie ou des analyses de radio-toxicologie ;

3° Lorsque l'exposition est liée à la radioactivité naturelle mentionnée à la section 7, le suivi dosimétrique est assuré selon les modalités définies par l'arrêté prévu à l'article R. 4451-144.

Article R4451-63

En cas de dépassement de l'une des valeurs limites d'exposition fixées aux articles D. 4152-5, D. 4153-34, R. 4451-12 et R. 4451-13, le médecin du travail et l'employeur en sont immédiatement informés par l'un des organismes chargés de la surveillance de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants mentionnés à l'article R. 4451-64.

Le médecin du travail en informe le salarié intéressé.

Article R4451-64

Les mesures ou les calculs de l'exposition externe ou interne prévus à l'article R. 4451-62 sont réalisés par l'un des organismes suivants :

1° L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire ;

2° Un service de santé au travail titulaire d'un certificat d'accréditation ;

3° Un organisme ou un laboratoire d'analyses de biologie médicale titulaires d'un certificat d'accréditation et agréés par l'Autorité de sûreté nucléaire.

Article R4451-65

Le silence gardé pendant plus de quatre mois, à compter de la réception d'une demande d'agrément, en application du 3° de l'article R. 4451-64 par l'administration, vaut décision de rejet.

Article R4451-66

L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire vérifie la qualité des mesures de l'exposition

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

interne et externe réalisées par les organismes mentionnés aux 2° et 3° de l'article R. 4451-64.

Paragraphe 2 : Suivi dosimétrique opérationnel

Article R4451-67

Tout travailleur appelé à exécuter une opération en zone contrôlée ou sur les lieux de travail des établissements mentionnés au deuxième alinéa de l'article R. 4451-2 fait l'objet, du fait de l'exposition externe, d'un suivi par dosimétrie opérationnelle.

Lorsque l'exposition est liée à la radioactivité naturelle mentionnée à la section 7, le suivi dosimétrique est assuré selon les modalités définies par l'arrêté prévu à l'article R. 4451-144.

Paragraphe 3 : Communication et exploitation des résultats dosimétriques

Article R4451-68

Les résultats de la dosimétrie mentionnée aux paragraphes 1 et 2 sont communiqués périodiquement à l'Institut de radioprotection et sûreté nucléaire par :

1° Les organismes mentionnés à l'article R. 4451-64, pour ce qui concerne la dosimétrie de référence ;

2° La personne compétente en radioprotection mentionnée aux articles R. 4451-103 et suivants, pour ce qui concerne la dosimétrie opérationnelle.

Article R4451-69

Sous leur forme nominative, les résultats du suivi dosimétrique et les doses efficaces reçues sont communiqués au travailleur intéressé ainsi qu'au médecin désigné à cet effet par celui-ci et, en cas de décès ou d'incapacité, à ses ayants droit.

Ils sont également communiqués au médecin du travail dont il relève et, le cas échéant, au médecin du travail de l'établissement dans lequel il intervient.

Au vu de ces résultats, le médecin du travail peut prescrire, au titre de la surveillance médicale, les examens qu'il estime nécessaires et, en cas d'exposition interne, des examens anthroporadiométriques ou des analyses radiotoxicologiques et peut proposer à l'employeur des mesures individuelles au titre de l'article L. 4624-1.

Article R4451-70

L'employeur reçoit communication des résultats nominatifs de la dosimétrie opérationnelle mise en

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

œuvre dans l'établissement. Il préserve la confidentialité de ces informations. Il peut avoir connaissance des résultats de la dosimétrie passive sous une forme excluant toute identification des travailleurs.

Article R4451-71

Aux fins de procéder à l'évaluation prévisionnelle et à la définition des objectifs prévus au 2° de l'article R. 4451-11, avant la réalisation d'opérations dans la zone contrôlée ou surveillée, la personne compétente en radioprotection, mentionnée à l'article R. 4451-103, demande communication des doses efficaces reçues sous une forme nominative sur une période de référence n'excédant pas les douze derniers mois.

Article R4451-72

Lorsque, notamment au cours ou à la suite d'une opération, la personne compétente en radioprotection estime, au vu des doses efficaces reçues, qu'un travailleur est susceptible de recevoir ultérieurement, eu égard à la nature des travaux qui lui sont confiés, des doses dépassant les valeurs limites fixées aux articles D. 4152-5, D. 4153-34,R. 4451-12 et R. 4451-13, elle en informe immédiatement l'employeur et le médecin du travail.

Ce dernier en informe alors le travailleur intéressé.

Article R4451-73

Les agents de l'inspection du travail ainsi que les agents mentionnés à l'article R. 4451-129, s'ils en font la demande, ont accès, sous leur forme nominative, aux doses efficaces reçues par les travailleurs ainsi qu'aux résultats de la dosimétrie passive et de la dosimétrie opérationnelle.

Article R4451-74

Au titre des mesures d'évaluation et de prévention prévues à l'article L. 4121-2, l'employeur peut exploiter ou bien faire exploiter à des fins statistiques sans limitation de durée les résultats de la dosimétrie passive et de la dosimétrie opérationnelle sous une forme excluant toute identification des travailleurs. L'inspection du travail peut demander communication de ces statistiques.

Paragraphe 4 : Dispositions d'application

Article R4451-75

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, fixe pour l'application des paragraphes 1 et 2 :

1° Les modalités et conditions de mise en œuvre du suivi dosimétrique individuel ;

2° Les délais, les fréquences et les moyens matériels mis en œuvre, relatifs à l'accès aux

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

informations recueillies et à la transmission de celles-ci.

Article R4451-76

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, fixe les conditions de délivrance du certificat d'accréditation mentionné à l'article R. 4451-64 ainsi que les conditions et les modalités de délivrance de l'agrément prévu à ce même article.

Sous-section 7 : Mesures à prendre en cas de dépassements des valeurs limites

Article R4451-77

Dans le cas où l'une des valeurs limites fixées aux articles D. 4152-5, D. 4153-34, R. 4451-12 et R. 4451-13 a été dépassée, l'employeur informe de ce dépassement le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que l'inspecteur du travail.

Il précise les causes présumées, les circonstances et les mesures envisagées pour éviter le renouvellement de ce dépassement.

L'employeur en informe également, selon le cas, l'Autorité de sûreté nucléaire dans les conditions prévues à l'article R. 4451-99 ou le délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection pour les installations et activités intéressant la défense mentionné à l'article R.* 1333-67-5 du code de la défense.

Article R4451-78

Dans les cas prévus à l'article R. 4451-77, le médecin du travail prend toute disposition qu'il estime utile.

Toute exposition ultérieure du travailleur concerné requiert son avis.

Article R4451-79

Pendant la période où la dose reçue demeure supérieure à l'une des valeurs limites, le travailleur bénéficie des mesures de surveillance médicale applicables aux travailleurs relevant de la catégorie A et prévues aux articles R. 4451-84 à R. 4451-87 et R. 4451-91.

Pendant cette période, il ne peut être affecté à des travaux l'exposant aux rayonnements ionisants sauf en cas de situation d'urgence radiologique.

Article R4451-80

Pendant la période où la dose reçue demeure supérieure à l'une des valeurs limites, si le travailleur est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il ne

peut être affecté, pendant la prorogation du contrat prévue par l'article L. 1243-12 ou pendant l'exécution du ou des contrats prévus à l'article L. 1251-34, à des travaux l'exposant aux rayonnements ionisants sauf en cas de situation d'urgence radiologique.

Article R4451-81

Sans préjudice de l'application des mesures définies à la présente sous-section, lorsque le dépassement de l'une des valeurs limites résulte de conditions de travail non prévues, la personne compétente en radioprotection, sous la responsabilité de l'employeur, prend les mesures pour :

1° Faire cesser dans les plus brefs délais les causes de dépassement, y compris, si nécessaire, par la suspension du travail en cause ;

2° Procéder ou faire procéder par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire dans les quarante-huit heures après la constatation du dépassement à l'étude des circonstances dans lesquelles celui-ci s'est produit ;

3° Faire procéder à l'évaluation des doses équivalentes reçues par les travailleurs et leur répartition dans l'organisme ;

4° Etudier ou faire étudier par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire les mesures à prendre pour remédier à toute défectuosité et en prévenir un éventuel renouvellement ;

5° Faire procéder aux contrôles prévus à l'article R. 4451-32.

Section 4 : Surveillance médicale

Sous-section 1 : Examens médicaux

Article R4451-82

Un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à des rayonnements ionisants qu'après avoir fait l'objet d'un examen médical par le médecin du travail et sous réserve que la fiche médicale d'aptitude établie par ce dernier atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux.

Cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et la date de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise.

Article R4451-83

Le travailleur ou l'employeur peut contester les mentions de la fiche médicale d'aptitude devant l'inspecteur du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 4624-35 ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à l'article R. 717-18 du code rural et de la pêche maritime. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail, qui peut faire pratiquer, aux frais de l'employeur, des

examens complémentaires par des spécialistes de son choix.

Article R4451-84

Les travailleurs classés en catégorie A en application des dispositions de l'article R. 4451-44 bénéficient d'un suivi de leur état de santé au moins une fois par an.

Article R4451-85

Dans le cadre de la surveillance médicale des travailleurs, le médecin du travail est destinataire des résultats de toutes les mesures ou contrôles qu'il juge pertinents pour apprécier l'état de santé des travailleurs.

Article R4451-86

Après toute exposition interne ou externe intervenue dans les situations définies aux articles R. 4451-15 et R. 4451-77, le médecin du travail établit un bilan dosimétrique de cette exposition et un bilan de ses effets sur chaque travailleur exposé.

Il recourt si nécessaire à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Article R4451-87

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la santé et de l'agriculture définit les recommandations et les instructions techniques adressées au médecin du travail et précise les modalités des examens spécialisés complémentaires.

Sous-section 2 : Dossier individuel

Article R4451-88

Le médecin du travail constitue et tient, pour chaque travailleur exposé, un dossier individuel contenant :

1° Le double de la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4451-57 ;

2° Les dates et les résultats du suivi dosimétrique de l'exposition individuelle aux rayonnements ionisants, les doses efficaces reçues ainsi que les dates des expositions anormales et les doses reçues au cours de ces expositions ;

3° Les dates et les résultats des examens médicaux complémentaires pratiqués en application de l'article R. 4451-84.

Article R4451-89

Le dossier individuel du travailleur est communiqué, sur sa demande, au médecin inspecteur du travail et peut être adressé, avec l'accord du travailleur, au médecin choisi par celui-ci.

Article R4451-90

Le dossier individuel est conservé pendant au moins cinquante ans après la fin de la période d'exposition.

Si l'établissement vient à disparaître ou si le travailleur change d'établissement, l'ensemble du dossier est transmis au médecin inspecteur du travail, à charge pour celui-ci de l'adresser, à la demande du travailleur, au médecin du travail désormais compétent.

Sous-section 3 : Carte de suivi médical

Article R4451-91

Une carte individuelle de suivi médical est remise par le médecin du travail à tout travailleur de catégorie A ou B.

Les données contenues dans cette carte sont transmises à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Article R4451-92

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, fixe :

1° Le contenu de la carte individuelle de suivi médical ;

2° Les modalités de sa délivrance ainsi que de la transmission, à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, des données qu'elle contient.

Section 5 : Situations anormales de travail

Sous-section 1 : Autorisations spéciales et urgences radiologiques

Article R4451-93

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les expositions soumises à autorisation spéciale en application de l'article R. 4451-15 ne peuvent intervenir qu'après accord de l'inspecteur du travail.

Les demandes d'autorisation spéciale sont accompagnées :

1° Des justifications utiles ;

2° Des indications relatives à la programmation des plafonds de doses prévisibles et au calendrier des travaux ;

3° Des avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Article R4451-94

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

Il en informe, selon le cas, l'Autorité de sûreté nucléaire ou le délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection pour les installations et activités intéressant la défense mentionné à l'article R.* 1333-67-5 du code de la défense.

Article R4451-95

Les travaux ou les opérations exposant aux rayonnements ionisants dans les situations soumises à autorisation spéciale ou d'urgence radiologique définies à l'article R. 4451-15 ne peuvent être confiés qu'aux travailleurs :

1° Appartenant à la catégorie A définie à l'article R. 4451-44 ;

2° Ne présentant pas d'inaptitude médicale ;

3° Ayant été inscrits sur une liste préalablement établie à cet effet ;

4° ayant reçu une information appropriée sur les risques et les précautions à prendre pendant les travaux ou l'opération ;

5° N'ayant pas reçu, dans les douze mois qui précèdent, une dose supérieure à l'une des valeurs limites annuelles fixées aux articles R. 4451-12 et R. 4451-13 pour les expositions soumises à autorisation spéciale.

Article R4451-96

Seuls les travailleurs volontaires peuvent réaliser les travaux ou les opérations prévues dans les situations d'urgence radiologique. Ils disposent à cet effet des moyens de dosimétrie individuelle adaptés à la situation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Mesures en cas d'accident

Article R4451-97

L'employeur aménage ses installations et prend toutes dispositions utiles pour que, en cas d'accident :

1° Les travailleurs puissent être rapidement évacués des locaux de travail ;

2° Les travailleurs exposés puissent, lorsque leur état le justifie, recevoir des soins appropriés dans les plus brefs délais ;

3° Les contrôles permettant de prévenir un risque de contamination soient mis en œuvre.

Article R4451-98

L'employeur met en place une équipe de sécurité, dotée de matériel spécifique, chargée de mettre en œuvre les mesures de prévention et d'intervention en cas d'accident dans les établissements dans lesquels sont implantés :

1° Soit une ou plusieurs installations nucléaires de base telles que définies à l'article L. 593-2 du code de l'environnement ;

2° Soit une installation nucléaire de base secrète mentionnée au 1° de l'article L. 1333-15 du code de la défense.

Sous-section 3 : Déclaration d'évènement significatif

Article R4451-99

Pour ce qui concerne les activités nucléaires soumises à un régime d'autorisation ou de déclaration en application de l'article L. 1333-4 du code de la santé publique, l'employeur déclare tout événement significatif ayant entraîné ou étant susceptible d'entraîner le dépassement d'une des valeurs limites fixées aux articles D. 4152-5, D. 4153-34, R. 4451-12 et R. 4451-13 à l'Autorité de sûreté nucléaire.

L'employeur procède à l'analyse de ces événements afin de prévenir de futurs événements.

Article R4451-100

Une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire, homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture, fixe les critères définissant l'événement significatif ainsi que les critères de déclaration

et de gestion de ces événements par l'employeur, compte tenu de la nature et de l'importance du risque.

Article R4451-101

L'Autorité de sûreté nucléaire centralise et vérifie les informations relatives aux événements significatifs déclarés et les tient à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article R4451-102

L'Autorité de sûreté nucléaire transmet un bilan des déclarations des employeurs, au moins une fois par an, aux ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Section 6 : Organisation de la radioprotection

Sous-section 1 : Personne compétente en radioprotection

Paragraphe 1 : Désignation

Article R4451-103

L'employeur désigne au moins une personne compétente en radioprotection lorsque la présence, la manipulation, l'utilisation ou le stockage d'une source radioactive scellée ou non scellée ou d'un générateur électrique de rayonnements ionisants entraîne un risque d'exposition pour les travailleurs de l'établissement ainsi que pour ceux des entreprises extérieures ou les travailleurs non salariés intervenant dans cet établissement.

Article R4451-104

Dans les établissements dans lesquels les travailleurs sont exposés à la radioactivité naturelle, mentionnés au deuxième alinéa de l'article R. 4451-2, l'employeur désigne une personne compétente en radioprotection dans les conditions fixées à l'article R. 4451-103.

Article R4451-105

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base mentionnée à l'article R. 4451-98 ainsi que dans les établissements comprenant une installation ou une activité soumise à autorisation en application du titre premier du livre V du code de l'environnement ou de l'article L. 1333-4 du code de la santé publique, la personne compétente en radioprotection est choisie parmi les travailleurs de l'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque, compte tenu de la nature de l'activité et de l'ampleur du risque, plusieurs personnes compétentes en radioprotection sont désignées, elles sont regroupées au sein d'un service interne, appelé service compétent en radioprotection, distinct des services de production et des services opérationnels de l'établissement.

Article R4451-106

Dans les établissements autres que ceux mentionnés à l'article R. 4451-105, l'employeur peut désigner une personne compétente en radioprotection externe à l'établissement qui exerce ses fonctions dans les conditions fixées, compte tenu de la nature de l'activité et de l'ampleur du risque, par une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R4451-107

La personne compétente en radioprotection, interne ou externe, est désignée par l'employeur après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R4451-108

La personne compétente en radioprotection est titulaire d'un certificat délivré à l'issue d'une formation à la radioprotection dispensée par des personnes dont la qualification est certifiée par des organismes accrédités.

Article R4451-109

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, détermine :

1° Le contenu et la durée de la formation des travailleurs intéressés, en tenant compte de la nature de l'activité exercée et des caractéristiques des sources de rayonnements ionisants utilisés ;

2° La qualification des personnes chargées de la formation ;

3° Les modalités de contrôle des connaissances ;

4° Les conditions techniques de délivrance et de renouvellement du certificat ;

5° La durée de validité du certificat ;

6° Les modalités et conditions d'accréditation des organismes de certification mentionnés à l'article R. 4451-108.

Paragraphe 2 : Missions

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4451-110

La personne compétente en radioprotection est consultée sur la délimitation des zones surveillée ou contrôlée et sur la définition des règles particulières qui s'y appliquent.

Article R4451-111

La personne compétente en radioprotection participe à la définition et à la mise en œuvre de la formation à la sécurité des travailleurs exposés, organisée en application de l'article R. 4451-47.

Article R4451-112

Sous la responsabilité de l'employeur et en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, avec les délégués du personnel, la personne compétente en radioprotection :

1° Participe à la constitution du dossier de déclaration ou de demande d'autorisation prévues à l'article L. 1333-4 du code de la santé publique

2° Procède à une évaluation préalable permettant d'identifier la nature et l'ampleur du risque encouru par les travailleurs exposés. A cet effet, les personnes assurant l'encadrement des travaux ou des opérations lui apportent leur concours ;

3° Définit, après avoir procédé à cette évaluation, les mesures de protection adaptées à mettre en œuvre. Elle vérifie leur pertinence au vu des résultats des contrôles techniques et de la dosimétrie opérationnelle ainsi que des doses efficaces reçues.

4° Recense les situations ou les modes de travail susceptibles de justifier une exposition subordonnée à la délivrance de l'autorisation spéciale requise en application de l'article R. 4451-15, définit les objectifs de dose collective et individuelle pour chaque opération et s'assure de leur mise en œuvre ;

5° Définit les moyens nécessaires requis en cas de situation anormale.

Article R4451-113

Lorsqu'une opération comporte un risque d'exposition aux rayonnements ionisants pour des travailleurs relevant d'entreprises extérieures ou pour des travailleurs non salariés, le chef de l'entreprise utilisatrice associe la personne compétente en radioprotection à la définition et à la mise en œuvre de la coordination générale des mesures de prévention prévue à l'article R. 4451-8.

A ce titre, la personne compétente en radioprotection désignée par le chef de l'entreprise utilisatrice prend tous contacts utiles avec les personnes compétentes en radioprotection que les chefs d'entreprises extérieures sont tenus de désigner.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 3 : Moyens

Article R4451-114

L'employeur met à la disposition de la personne compétente et, lorsqu'il existe, du service compétent en radioprotection les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions.

Il s'assure que l'organisation de l'établissement leur permet d'exercer leurs missions en toute indépendance, notamment vis-à-vis des services de production.

Lorsque l'employeur désigne plusieurs personnes compétentes, il précise l'étendue de leurs responsabilités respectives.

Sous-section 2 : Participation du médecin du travail

Article R4451-115

Le médecin du travail collabore à l'action de la personne compétente en radioprotection.

Article R4451-116

Le médecin du travail apporte son concours à l'employeur pour établir et actualiser la fiche d'exposition prévue par l'article R. 4451-57.

Article R4451-117

Le médecin du travail participe à l'information des travailleurs sur les risques potentiels pour la santé de l'exposition aux rayonnements ionisants ainsi que sur les autres facteurs de risques susceptibles de les aggraver.

Il participe également à l'élaboration de la formation à la sécurité prévue à l'article R. 4451-47.

Article R4451-118

Le médecin du travail peut formuler toute proposition à l'employeur quant aux choix des équipements de protection individuelles en prenant en compte leurs modalités d'utilisation.

Sous-section 3 : Information du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4451-119

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, reçoit de l'employeur :

1° Au moins une fois par an, un bilan statistique des contrôles techniques d'ambiance et du suivi dosimétrique prévus par les articles R. 4451-37 et R. 4451-62 permettant d'apprécier l'évolution des expositions internes et externes des travailleurs ;

2° Les informations concernant les situations de dépassement de l'une des valeurs limites ainsi que les mesures prises pour y remédier ;

3° Les informations concernant les dépassements observés par rapport aux objectifs de doses collectives et individuelles mentionnés au 2° de l'article R. 4451-11.

Article R4451-120

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, a accès :

1° Aux résultats des contrôles prévus aux articles R. 4451-29 et R. 4451-30 ;

2° Aux résultats, sous forme non nominative, des évaluations des doses reçues par les travailleurs prévues aux sous-sections 1 à 3 de la section 7.

Article R4451-121

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, reçoit, à sa demande, communication des mesures d'organisation prises par l'employeur concernant les zones surveillée ou contrôlée.

Sous-section 4 : Travaux soumis à certificat de qualification

Article R4451-122

Les entreprises qui assurent des travaux de maintenance, des travaux d'intervention ou mettent en œuvre des appareils émettant des rayonnements ionisants ne peuvent exercer les activités figurant sur une liste fixée par arrêté qu'après avoir obtenu un certificat de qualification justifiant de leur capacité à accomplir des travaux sous rayonnements ionisants.

Ce certificat peut préciser le secteur d'activité dans lequel elles sont habilitées à intervenir.

Article R4451-123

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les entreprises de travail temporaire qui mettent à disposition des travailleurs pour la réalisation de travaux mentionnés à l'article R. 4451-122 sont soumises aux obligations de ce même article.

Article R4451-124

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, détermine :

1° Les modalités et conditions d'accréditation des organismes chargés de la certification ;

2° Les modalités et conditions de certification des entreprises mentionnées à l'article R. 4451-122, en tenant compte de leurs compétences techniques et du secteur d'activité dans lequel elles peuvent intervenir ;

3° La liste des activités ou des catégories d'activité pour lesquelles cette certification est requise en tenant compte de la nature et de l'importance du risque.

Sous-section 5 : Participation de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire

Article R4451-125

Pour l'exécution de la mission de participation à la veille permanente en matière de radioprotection qui lui est confiée par le décret n° 2002-254 du 22 février 2002 relatif à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, et en particulier de la gestion et de l'exploitation des données dosimétriques concernant les travailleurs, ainsi qu'en application de l'article 4 de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire :

1° Centralise, vérifie et conserve au moins cinquante ans l'ensemble des résultats des mesures individuelles de l'exposition des travailleurs mentionnés à la sous-section 6 de la section 3 ainsi que les données contenues dans la carte individuelle de suivi médical mentionnée à l'article R. 4451-91, en vue de les exploiter à des fins statistiques ou épidémiologiques ;

2° Reçoit les résultats des évaluations effectuées en application des sous-sections 1 à 3 de la section 7 ;

3° Tient à la disposition de l'inspection du travail ainsi que des agents mentionnés à l'article R. 4451-129 l'ensemble des résultats des mesures individuelles de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants.

Article R4451-126

Dans le respect des exigences liées à la défense nationale, l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire peut communiquer les résultats à des organismes d'études et de recherche avec lesquels il conclut une convention.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il publie les conclusions des études menées. Ces organismes les exploitent conformément aux dispositions du chapitre IX de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article R4451-127

L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire s'assure du respect des règles de confidentialité en ce qui concerne l'accès aux informations mentionnées à la sous-section 6 de la section 3 sous leur forme nominative.

Article R4451-128

L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire rend compte dans un rapport annuel transmis au ministre chargé du travail et de l'agriculture ainsi que, selon le cas, à l'Autorité de sûreté nucléaire ou au délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection pour les installations et activités intéressant la défense mentionné à l'article R.* 1333-67-5 du code de la défense :

1° Des difficultés rencontrées en matière de surveillance radiologique des travailleurs ;

2° Des niveaux d'exposition aux rayonnements ionisants des travailleurs, compte tenu notamment de la nature des activités professionnelles.

Sous-section 6 : Contrôle

Article R4451-129

L'employeur tient à la disposition des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique, des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale l'ensemble des informations et documents auxquels a accès l'inspecteur du travail.

Article R4451-130

L'employeur communique, à leur demande et pour les installations dont ils ont la charge, aux inspecteurs des installations classées pour la protection de l'environnement le relevé des sources et des appareils émettant des rayonnements ionisants prévu à l'article R. 4451-37.

Section 7 : Règles applicables en cas d'exposition professionnelle liée à la radioactivité naturelle

Sous-section 1 : Exposition résultant de l'emploi ou du stockage de matières contenant des radionucléides naturels

Article R4451-131

Lorsque dans un établissement sont employées ou stockées des matières, non utilisées en raison de leurs propriétés radioactives, mais contenant naturellement des radionucléides, ou sont produits des résidus à partir de ces matières, l'employeur procède à une évaluation des doses reçues par les travailleurs en ayant recours à des mesures dont les modalités techniques sont définies par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Article R4451-132

L'employeur communique les résultats de l'évaluation des doses reçues à l'Autorité de sûreté nucléaire et à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Article R4451-133

Si les résultats de l'évaluation mettent en évidence des expositions individuelles susceptibles d'atteindre ou de dépasser une dose efficace de 1 mSv par an, l'employeur étudie les possibilités techniques permettant d'éviter ou de réduire l'exposition des travailleurs, notamment en ayant recours à un procédé ou à un produit offrant de meilleures garanties pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Article R4451-134

Si le remplacement par un procédé ou un produit différent n'est pas réalisable, l'employeur définit et met en œuvre les processus de travail et les mesures techniques afin de réduire les expositions individuelles et collectives à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Article R4451-135

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, fixe la liste des activités ou des catégories d'activités professionnelles concernées par les dispositions de l'article R. 4451-131, compte tenu des quantités de radionucléides détenus ou des niveaux d'exposition susceptibles d'être mesurés.

Sous-section 2 : Exposition au radon d'origine géologique

Article R4451-136

Dans les établissements situés dans les départements ou parties de départements figurant sur la liste prévue à l'article R. 1333-15 du code de la santé publique, où les travailleurs, en raison de la

situation de leurs lieux de travail, sont exposés à l'activité du radon, l'employeur fait procéder à des mesures de cette activité par un organisme agréé mentionné à l'article R. 1333-15 du code de la santé publique ou par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Lorsque les résultats des mesures effectuées sont supérieurs aux niveaux fixés par une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire, l'employeur met en œuvre les actions nécessaires pour réduire l'exposition aussi bas que raisonnablement possible.

Article R4451-137

L'organisme agréé communique les résultats des mesures effectuées à l'employeur et à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire qui les tient à la disposition de l'Autorité de sûreté nucléaire.

Article R4451-138

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, fixe :

1° La liste des activités ou des catégories d'activités professionnelles concernées par les dispositions de l'article R. 4451-136, compte tenu le cas échéant des caractéristiques géologiques du sous-sol ;

2° Les modalités et conditions d'application de ce même article.

Article R4451-139

Une décision de l'Autorité de sûreté nucléaire, homologuée par les ministres chargés du travail et de l'agriculture, fixe, compte tenu de la nature et de l'ampleur du risque, les niveaux prévus à l'article R. 4451-136.

Sous-section 3 : Exposition aux rayonnements ionisants à bord d'aéronefs en vol

Article R4451-140

Lorsque des travailleurs sont affectés pour tout ou partie de leur temps de travail à l'exécution de tâches à bord d'aéronefs en vol, l'employeur procède à une évaluation des doses susceptibles d'être reçues par ceux-ci, en ayant recours, si nécessaire, à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Il communique les résultats de cette évaluation à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

Article R4451-141

Si les résultats de l'évaluation des doses susceptibles d'être reçues mettent en évidence des

expositions individuelles susceptibles d'atteindre ou de dépasser une dose efficace de 1 mSv par an, l'employeur prend les mesures générales administratives et techniques nécessaires pour réduire l'exposition.

Il programme, à ce titre, l'exécution des tâches pour diminuer les doses reçues lors des vols, notamment lorsqu'une grossesse est déclarée par un membre du personnel.

Article R4451-142

Un arrêté des ministres chargés du travail et des transports, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, fixe les modalités d'évaluation de l'exposition et de communication des résultats mentionnés à l'article R. 4451-140.

Sous-section 4 : Dispositions communes

Article R4451-143

Lorsque les mesures de prévention des risques mises en œuvre en application des sous-sections 1 à 3 ne permettent pas de réduire l'exposition des travailleurs au-dessous des niveaux mentionnés à ces sous-sections, les établissements concernés sont alors soumis aux dispositions prévues aux sections 1 à 6, à l'exception des dispositions prévues à l'article R. 4451-29 autres que celles du 5°.

Sont également exclues :

1° Pour les établissements mentionnés au paragraphe 2, les dispositions relatives aux zones surveillées et contrôlées prévues à la sous-section 1 de la section 2, ainsi que celles relatives au suivi dosimétrique opérationnel prévu à l'article R. 4451-67 ;

2° Pour les aéronefs en vol, les dispositions relatives aux zones surveillées et contrôlées prévues à la sous-section 1 de la section 2, celles relatives aux contrôles d'ambiance de travail prévues à l'article R. 4451-30 ainsi que celles relatives au suivi dosimétrique opérationnel prévu à l'article R. 4451-67.

Article R4451-144

Des arrêtés des ministres chargés du travail, de l'agriculture, et, selon le cas, du ministre chargé des transports, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire et de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, fixent, en tant que de besoin, pour les établissements mentionnés à l'article R. 4451-143 :

1° Les règles spécifiques applicables pour la délimitation et la signalisation des zones surveillées ou contrôlées, les règles d'hygiène, de sécurité et d'entretien qui y sont applicables, celles qui en régissent l'accès ainsi que celles relatives à l'affichage prévu aux articles R. 4451-23 et R. 4451-24 ;

2° Les conditions et les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la surveillance radiologique prévue à la sous-section 6 de la section 3, en fonction de la nature et de l'importance du risque.

Chapitre II : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements

optiques artificiels

Section 1 : Définitions

Article R4452-1

Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° Rayonnements optiques : tous les rayonnements électromagnétiques d'une longueur d'onde comprise entre 100 nanomètres et 1 millimètre. Le spectre des rayonnements optiques se subdivise en rayonnements ultraviolets, en rayonnements visibles et en rayonnements infrarouges :

a) Rayonnements ultraviolets : rayonnements optiques d'une longueur d'onde comprise entre 100 nanomètres et 400 nanomètres. Le domaine de l'ultraviolet se subdivise en rayonnements UVA (315-400 nanomètres), UVB (280-315 nanomètres) et UVC (100-280 nanomètres) ;

b) Rayonnements visibles : les rayonnements optiques d'une longueur d'onde comprise entre 380 nanomètres et 780 nanomètres ;

c) Rayonnements infrarouges : les rayonnements optiques d'une longueur d'onde comprise entre 780 nanomètres et 1 millimètre. Le domaine de l'infrarouge se subdivise en rayonnements IRA (780-1 400 nanomètres), IRB (1 400-3 000 nanomètres) et IRC (3 000 nanomètres - 1 millimètre) ;

2° Laser (amplification de lumière par une émission stimulée de rayonnements) : tout dispositif susceptible de produire ou d'amplifier des rayonnements électromagnétiques de longueur d'onde correspondant aux rayonnements optiques, essentiellement par le procédé de l'émission stimulée contrôlée ;

3° Rayonnements laser : les rayonnements optiques provenant d'un laser ;

4° Rayonnements incohérents : tous les rayonnements optiques autres que les rayonnements laser ;

5° Valeurs limites d'exposition : les valeurs limites du niveau d'exposition aux rayonnements optiques, fondées directement sur des effets avérés sur la santé et des considérations biologiques, dont le respect garantit que les travailleurs exposés à des sources artificielles de rayonnement optique sont protégés de tout effet nocif connu sur la santé ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° Eclairement énergétique (E) ou densité de puissance : puissance rayonnée incidente par superficie unitaire sur une surface, exprimée en watts par mètre carré (W. m - ²) ;

7° Exposition énergétique (H) : l'intégrale de l'éclairement énergétique par rapport au temps, exprimée en joules par mètre carré (J. m - ²) ;

8° Luminance énergétique (L) : le flux énergétique ou la puissance par unité d'angle solide et par unité de surface, exprimé en watts par mètre carré par stéradian (W. m - ². sr - ¹) ;

9° Niveau : la combinaison d'éclairement énergétique, d'exposition énergétique et de luminance énergétique à laquelle est exposé un travailleur.

Section 2 : Principes de prévention

Article R4452-2

L'employeur, par des mesures de prévention des risques à la source et en tenant compte du progrès technique, prend les dispositions visant à supprimer ou, à défaut, à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels.

Article R4452-3

L'employeur veille à ce que les travailleurs exposés à des rayonnements optiques artificiels reçoivent une information sur les risques éventuels liés à ce type de rayonnements.

Article R4452-4

La réduction des risques d'exposition aux rayonnements optiques artificiels se fonde sur les principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-2.

Section 3 : Valeurs limites d'exposition professionnelle

Article R4452-5

L'exposition des travailleurs ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition aux rayonnements incohérents autres que ceux émis par les sources naturelles de rayonnement optique fixées à l'annexe I figurant à la fin du présent chapitre.

Article R4452-6

L'exposition des travailleurs ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition pour les rayonnements

laser fixées à l'annexe II figurant à la fin du présent chapitre.

Section 4 : Evaluation des risques

Article R4452-7

L'employeur évalue les risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels, notamment afin de vérifier le respect des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6. Si une évaluation à partir des données documentaires techniques disponibles ne permet pas de conclure à l'absence de risque, il calcule et, le cas échéant, mesure les niveaux de rayonnements optiques artificiels auxquels les travailleurs sont exposés.

Article R4452-8

Lorsqu'il procède à l'évaluation des risques, l'employeur prend en considération :

1° Le niveau, le domaine des longueurs d'onde et la durée de l'exposition à des sources artificielles de rayonnement optique ;

2° Les valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 ;

3° Toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs ;

4° Toute incidence éventuelle sur la santé et la sécurité des travailleurs résultant d'interactions, sur le lieu de travail, entre des rayonnements optiques artificiels et des substances chimiques photosensibilisantes ;

5° Tout effet indirect tel qu'un aveuglement temporaire, une explosion ou un incendie ;

6° L'existence d'équipements de remplacement conçus pour réduire les niveaux d'exposition à des rayonnements optiques artificiels ;

7° Dans la mesure du possible, les informations appropriées issues des recommandations des instances sanitaires ;

8° L'exposition à plusieurs sources de rayonnements optiques artificiels ;

9° Le classement d'un laser, conformément à une norme définie par l'arrêté mentionné à l'article R.

4452-12, dans la ou les classes de lasers intrinsèquement dangereux en cas d'exposition directe au faisceau ou d'exposition à ses réflexions ;

10° L'information fournie par les fabricants de sources de rayonnements optiques artificiels et d'équipements de travail associés conformément à la réglementation applicable.

Article R4452-9

L'évaluation des risques est réalisée par l'employeur après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, avec le concours, le cas échéant, du service de santé au travail.

Cette évaluation est renouvelée périodiquement, notamment lorsqu'une modification des installations ou des modes de travail est susceptible de faire varier les niveaux d'exposition aux rayonnements optiques artificiels et dans le cas prévu à l'article R. 4452-30.

En cas de mesurage des niveaux d'exposition, celui-ci est renouvelé au moins tous les cinq ans.

Article R4452-10

Les résultats de l'évaluation des risques sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques prévu à l'article R. 4121-1.

Ils sont communiqués par l'employeur au médecin du travail et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ils sont également tenus, sur leur demande, à la disposition de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1.

Article R4452-11

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition des travailleurs, l'employeur détermine les mesures de prévention, de formation et de suivi médical à prendre, conformément aux dispositions des sections 5, 6 et 7.

Article R4452-12

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les modalités de l'évaluation des risques et du calcul et du mesurage des niveaux de rayonnements optiques artificiels.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 5 : Mesures et moyens de prévention

Article R4452-13

La réduction des risques d'exposition aux rayonnements optiques artificiels se fonde notamment sur :

1° La mise en œuvre d'autres procédés de travail n'exposant pas aux rayonnements optiques artificiels ou entraînant une exposition moindre ;

2° Le choix d'équipements de travail appropriés émettant, compte tenu du travail à effectuer, le moins de rayonnements optiques artificiels possible ;

3° La limitation de la durée et de l'intensité des expositions ;

4° La conception, l'agencement des lieux et postes de travail et leur modification ;

5° Des moyens techniques pour réduire l'exposition aux rayonnements optiques artificiels en agissant sur leur émission, leur propagation, leur réflexion, tels qu'écrans, capotages ;

6° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail et du lieu de travail ;

7° L'information et la formation adéquates des travailleurs.

Article R4452-14

Les lieux de travail où, d'après les résultats de l'évaluation des risques définie à la section 4, les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des rayonnements optiques artificiels dépassant les valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 font l'objet d'une signalisation appropriée. Ces lieux sont en outre circonscrits, lorsque cela est techniquement possible, et leur accès est limité.

Article R4452-15

En liaison avec le médecin du travail, l'employeur adapte les mesures de prévention prévues à la présente section aux besoins des travailleurs appartenant à des groupes à risques particulièrement sensibles.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4452-16

Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter les risques dus à l'exposition aux rayonnements optiques artificiels par d'autres moyens, des équipements de protection individuelle, appropriés et adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs. Lorsque les niveaux d'exposition fixés aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 sont dépassés, l'employeur veille à leur port effectif.

Article R4452-17

Les équipements de protection individuelle sont tels qu'ils réduisent les expositions à un niveau qui ne dépasse pas les valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6.

Ils sont adoptés après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, du médecin du travail et, éventuellement, avec le concours des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1. Ils sont choisis en concertation avec les travailleurs.

Article R4452-18

Lorsqu'en dépit des mesures de prévention mises en œuvre en application de la présente section, des expositions dépassant les valeurs limites d'exposition sont constatées, l'employeur :

1° Prend immédiatement des mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur à ces valeurs limites ;

2° Détermine les causes du dépassement des valeurs limites d'exposition et adapte en conséquence les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter tout nouveau dépassement.

Section 6 : Information et formation des travailleurs

Article R4452-19

Les mesures de formation portent notamment sur :

1° Les sources de rayonnements optiques artificiels se trouvant sur le lieu de travail ;

2° Les risques pour la santé et la sécurité pouvant résulter d'une exposition excessive aux rayonnements optiques artificiels ainsi que les valeurs limites d'exposition applicables ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les résultats de l'évaluation des risques définie à la section 4 ainsi que les mesures prises en application de la section 5 en vue de supprimer ou de réduire les risques résultant des rayonnements optiques artificiels ;

4° Les précautions à prendre par les travailleurs pour assurer leur protection et celle des autres travailleurs présents sur le lieu de travail ;

5° L'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle ;

6° La conduite à tenir en cas d'accident ;

7° La manière de repérer les effets nocifs d'une exposition sur la santé et de les signaler ;

8° Les conditions dans lesquelles les travailleurs sont soumis à une surveillance médicale.

Article R4452-20

L'employeur établit une notice de poste pour chaque poste de travail ou situation de travail où, d'après les résultats de l'évaluation des risques définie à la section 4, les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des rayonnements optiques artificiels dépassant les valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6.

La notice est destinée à informer les travailleurs des risques auxquels leur travail peut les exposer et des dispositions prises pour les éviter.

Elle rappelle en particulier les règles de sécurité applicables et les consignes relatives à l'emploi des équipements de protection collective ou individuelle.

Article R4452-21

Lorsqu'il est fait usage de lasers des classes mentionnées au 9° de l'article R. 4452-8, l'employeur s'assure qu'il dispose, par lui-même ou chez ses salariés, de la compétence appropriée pour la réalisation, sous sa responsabilité, des missions suivantes :

1° Participation aux évaluations des risques encourus par les travailleurs intervenant à proximité de machines ou d'appareils à laser ;

2° Participation à la mise en œuvre sur le site de toutes les mesures propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs intervenant à proximité de machines ou d'appareils à laser ;

3° Participation à l'amélioration continue de la prévention des risques à partir de l'analyse des situations de travail.

Section 7 : Suivi des travailleurs et surveillance médicale

Article R4452-22

L'employeur tient une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés à des rayonnements optiques artificiels dépassant les valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6.

Cette liste précise la nature de l'exposition, sa durée ainsi que son niveau, tel qu'il est connu, le cas échéant, par les résultats du calcul ou du mesurage.

Article R4452-23

L'employeur établit pour ces travailleurs une fiche d'exposition comprenant les informations suivantes :

1° La nature du travail accompli ;

2° Les caractéristiques des sources émettrices auxquelles le travailleur est exposé ;

3° La nature des rayonnements ;

4° Le cas échéant, les résultats des mesurages des niveaux de rayonnements optiques artificiels ;

5° Les périodes d'exposition.

Article R4452-24

En cas d'exposition anormale, l'employeur porte sur la fiche d'exposition la durée et la nature de cette dernière.

Article R4452-25

Une copie de la fiche d'exposition est remise au médecin du travail. Elle est tenue à disposition, sur

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

sa demande, de l'inspection du travail.

Article R4452-26

Chaque travailleur intéressé est informé de l'existence de la fiche d'exposition et a accès aux informations y figurant le concernant.

Article R4452-29

Lorsqu'une exposition au-delà des valeurs limites est détectée ou lorsque la surveillance médicale fait apparaître qu'un travailleur est atteint d'une maladie ou d'une anomalie susceptible de résulter d'une exposition à des rayonnements optiques artificiels, le médecin du travail informe le travailleur des résultats le concernant et lui indique les suites médicales nécessaires. Il détermine la pertinence et la nature des examens éventuellement nécessaires pour les travailleurs ayant subi une exposition comparable.

Article R4452-30

Quand une maladie ou une anomalie mentionnée à l'article R. 4452-29 lui est signalée par le médecin du travail, une nouvelle évaluation des risques est réalisée par l'employeur.

Article R4452-31

Le médecin du travail constitue et tient, pour chaque travailleur susceptible d'être exposé à des rayonnements optiques artificiels dépassant les valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6, un dossier individuel contenant :

1° Une copie de la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4452-23 ;

2° Les dates et les résultats des examens médicaux pratiqués.

Annexes

Article Annexe I

RAYONNEMENTS OPTIQUES INCOHERENTS

Vous pouvez consulter l'annexe à l'adresse suivante :
http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20100704&numTexte=11&pageD

Article Annexe II

RAYONNEMENTS OPTIQUES LASER Les grandeurs physiques d'exposition pertinentes d'un point de vue biophysique sont choisies en fonction de la longueur d'onde et de la durée du

rayonnement émis par la source. Plus d'une grandeur physique d'exposition, et donc plus d'une limite d'exposition correspondante, peut être pertinente pour une source de rayonnements optiques laser donnée. Valeurs limites d'exposition Les valeurs limites d'exposition figurent aux tableaux 2.2, 2.3 et 2.4 selon la longueur d'onde du rayonnement émis et les risques associés au regard desquels elles sont pertinentes, conformément au tableau 2.1. Les coefficients CA, CB, CC, T1, T2, #min et #, ainsi que les corrections applicables aux expositions répétitives, utiles à l'identification des valeurs limites d'exposition pertinentes, sont précisés aux tableaux 2.5 et 2.6. Tableau 2.1 : Risques associés aux rayonnements : Longueur d'onde [nm] # Région du spectre Organe atteint Risque Tableaux dans lesquels figurent les valeurs limites d'exposition 180 à 400 UV œil lésion photochimique et lésion thermique 2.2, 2.3 180 à 400 UV peau érythème 2.4 400 à 700 visible œil lésion de la rétine 2.2 400 à 600 visible œil lésion photochimique 2.3 400 à 700 visible peau lésion thermique 2.4 700 à 1 400 IRA œil lésion thermique 2.2, 2.3 700 à 1 400 IRA peau lésion thermique 2.4 1 400 à 2 600 IRB œil lésion thermique 2.2 2 600 à 106 IRC œil lésion thermique 2.2 1 400 à 106 IRB, IRC œil lésion thermique 2.3 1 400 à 106 IRB, IRC peau lésion thermique 2.4 Tableau 2.2 : valeurs limites d'exposition de l'œil au laser Exposition de courte durée < 10 s Longueur

d'ondea [nm] Diaphra

gme Durée [s] 10-13 - 10-11 10-11 - 10-9 10-9 - 10-7 10-7 - 1,8.10-5 1,8.10-5.10-5 5.10-5 - 10-3 10-3 -101 UVC 180 - 280 1 min pour t#0,3s ; 1,5. t0,375 pour 0,3#t#10s E = 3 1010 W m-2

voir note c H - 30 J m-2 UVB 280 - 302 303 H = 40 J m-2 si t < 2,6 . 10-9 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 304 H = 60 J m-2 si t < 1,3 . 10-8 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 305 H = 100 J m-2 si t < 1,0 . 10-7 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 306 H = 160 J m-2 si t < 6,7 . 10-7 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 307 H = 250 J m-2 si t < 4,0 . 10-6 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 308 H = 400 J m-2 si t < 2,6 . 10-5 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 309 H = 630 J m-2 si t < 1,6 . 10-4 alors H - 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 310 H = 103 J m-2 si 1 < 1,.0 . 10-3 alors H - 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 3111 H = 1,6 . 103 J m-2 si t < 6,7 . 10-3 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 312 H = 2,5 . 103 J m-2 si t < 4,0 . 10-2 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 313 H = 4,0 . 103 J m-2 si t < 2,6 . 10-1 alors H - 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d 314 H = 6,3 . 103 J m-2 si t < 1,6 . 100 alors H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 voir note d UVA 315 - 400 H = 5,6 . 103 t0,25 J m-2 Visibles

et

IRA 400 - 700 7 mm H = 1,5 . 10-4 CE J m-2 H = 2,7 . 104 t0,75 CE J m-2 H = 5 . 10-3 CE J m-2 H = 18 . t0,75 CE J m-2 700 - 1 050 H = 1,5 . 10-4 CA CE J m-2 H = 2,7 . 104 t0,75 CA CE J m-2 H = 5 . 10-3 CA CE J m-2 H = 18 . t0,75 CA CE J m-2 1 050- 1 400 H = 1,5 . 10-3 CC CE J m-2 H = 2,7 . 105 t0,75 CC CE J m-2 H = 5 . 10-2 CC CE J m-2 H = 90 . t0,75 CC CE J m-2 IRB

et

IRC 1 400 - 1 500 Voir

note b E = 1012 W m-2 voir note c H = 103 J m-2 H = 5,6 . 103 . t0,25 J m-2 1 500 -1 800 E= 1013 W m-2 voir note c H = 104 J m-2 1 800 - 2 600 E = 1012 W m-2 voir note c H = 103 J m-2 H = 5,6 . 103 . t0,25 J m-2 2 600 - 106 E = 1011 W m-2 voir note c H = 100 J m-2 H = 5,6 . 103 . t J m a Si la longueur d'onde du laser correspond à deux limites, la limite la plus restrictive s'applique. b Si 1 400 # # < 105 nm : diamètre de diaphragme limite = 1 mm pour t # 0,3 s et 1.5 t0,375 mm pour 0,3 s < t < 10 s ; si 105 # # # 106 nm : diamètre de diaphragme limite = 11 mm. c Soit la valeur limite

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

de e pour 1 ns. d Le tableau indique des valeurs correspondant à une seule impulsion laser. S'il y a plusieurs impulsions laser, leurs durées sont additionnées pour les impulsions émises au cours d'un intervalle Tmin (figurant dans le tableau 2.6) et t prend la valeur qui en résulte dans la formule : 5,6 * 103 t0,25. Tableau 2.3 : valeurs limites d'exposition de l'œil au laser Exposition de longue durée > 10 s (Vous pouvez consulter le tableau dans le JO n° 153 du 04/07/2010 texte numéro 11 à l'adresse suivante : http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20100704&numTexte=11&pageD Tableau 2.4 : valeurs limites d'exposition de la peau au laser Longueur d'ondea [mn] Diaphragme limite Durée [s] < 10-9 10-9 - 10-7 10-7 - 10-3 10-3 - 101 101 - 103 103 - 3 104 UV

(A, B, C) 180-400 3,5 mm E=3 1010 [W m-2] Voir limites d'exposition de l'œil Visible et IRA 400-700 3,5 mm E = 2 1011 [W m-2] H=200 CA

[J m-2] H = 1,1 104 CA t0,25

[J m2] E = 2 103 CA [W m-2] 700 -1400 E = 2 1011 CA [W m-2] IRB

et

IRC 1400-1500 E = 1012 [W m-2] Voir limites d'exposition de l'œil 1500-1800 E = 1013 [W m-2] 1 800-2600 E = 1012 [W m-2] 2 600-106 E = 1011 [W m-2] a : Si la longueur d'onde ou un autre paramètre du laser correspond à deux limites, la limite la plus restrictive s'applique. Tableau 2.5 : facteurs de correction appliqués et autres paramètres de calcul :

Paramètre Gamme spectrale de validité (nm) Valeur CA # < 700 CA = 1,0 700 - 1 050 CA = 100,002(# - 700) 1 050 - 1 400 CA = 5,0 CB 400 - 450 CB = 1,0 450 - 700 CB = 100,02(# - 450) CC 700 - 1 150 CC = 1,0 1 150 - 1 200 CC = 100,018(# - 1150) 1 200 - 1 400 CC = 8,0 T1 # < 450 T1 = 10 s 450-500 T1 = 10 [100,02(# - 450)] S # > 500 T1 = 100 s .

Paramètre Valable pour les effets biologiques Valeur #min tous les effets thermiques #min = 1,5 mrad .

Paramètre Gamme angulaire de validité (mard) Valeur CE # < #min CE = 1,0 #min < # < 100 CE = #/#min # > 100 CE = #2/(#min #max) mrad avec #max = 100 mrad T2 # < 1,5 T2 = 10 s 1,5 < # < 100 T2 = 10 [10(# - 1,5) / 98,5] S # > 100 T2 = 100 s .

Paramètre Fourchette valable de temps d'exposition (s) Valeur # t # 100 # = 11 [mrad] 100 < t < 104 # = 1,1t0,5 [mard] t > 104 # = 110 [mrad] . .

Table 2.6 : Correction pour l'exposition répétitive Les trois règles suivantes s'appliquent cumulativement à toutes les expositions répétitives dues à des systèmes de laser pulsé répétitif ou des systèmes de balayage laser : 1) L'exposition résultant d'une impulsion unique dans un train d'impulsions ne dépasse pas la valeur limite d'exposition pour une impulsion unique de cette durée d'impulsion ; 2) L'exposition résultant d'un groupe d'impulsions (ou d'un sous-groupe d'impulsions dans un train) délivrées dans un temps t ne dépasse pas la valeur limite d'exposition pour le temps t ; 3) L'exposition résultant d'une impulsion unique dans un groupe d'impulsions ne dépasse pas la valeur limite d'exposition pour une impulsion unique multipliée par un facteur de correction thermique cumulée Cp = N- 0,25, où N est le nombre d'impulsions. La présente règle ne s'applique qu'aux limites d'exposition destinées à protéger contre la lésion thermique, lorsque toutes les impulsions délivrées en moins de Tmin sont considérées comme une impulsion unique.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paramètre Gamme spectrale de validité (nm) Valeur ou description Tmin 315 < # # 400 Tmin = 10-9 s (= 1 ns) 400 < # # 1 050 Tmin = 18 10- 6 s (= 18 µs) 1 050 < # # 1 400 Tmin = 50 10-6 s (= 50 µs) 1 400 < # # 1 500 Tmin = 10- 3 s (= 1 ms) 1 500 < # # 1 800 Tmin = 10 s 1 800 < # # 2 600 Tmin = 10-3 s (= 1 ms) 2 600 < # # 106 Tmin = 10- 7 s (= 100 ns)

Grandeurs physiques d'exposition et formules de calcul Les grandeurs physiques d'exposition pertinentes d'un point de vue biophysique sont calculées au moyen des formules énoncées ci-dessous : E = (dP/dA) [W m- 2] H = t#0 E(t) d t (J m- 2] Définition détaillée des expressions utilisées : dP : puissance exprimée en watts [W] ; dA : surface exprimée en mètres carrés [m2] ; E (t), E : éclairement énergétique ou densité de puissance : puissance rayonnée incidente par superficie unitaire sur une surface, généralement exprimée en watts par mètres carrés [W m2]. Les valeurs de E(t), E, soit proviennent de mesures, soit peuvent être communiquées par le fabricant de l'équipement ; H : exposition énergétique : l'intégrale de l'éclairement énergétique par rapport au temps, exprimée en joules par mètre carré (J m-2] ; t : temps, durée de l'exposition, exprimée en secondes[s] ; # : longueur d'onde, exprimée en nanomètres[nm] ; # : angle de cône de limitation du champ de mesure, exprimé en milliradians [mrad] ; #m : champ de mesure, exprimé en milliradians [mrad] ; # : angle apparent d'une source, exprimé en milliradians [mrad] ; diaphragme limite : la surface circulaire, utilisée pour calculer les moyennes de l'éclairement énergétique et de l'exposition énergétique ; G : luminance énergétique intégrée : l'intégrale de la luminance énergétique sur une durée d'exposition donnée, exprimée sous forme d'énergie rayonnante par superficie unitaire d'une surface rayonnante et par angle solide unitaire d'émission, en joules par mètre carré par stéradian [J m-2 sr -1].

Article Annexe III

Numérotation modifiée Nouvelle numérotation Références modifiées Nouvelles références TITRE V : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS IONISANTS Chapitre Ier : Principes et dispositions d'application Section 1 : Champ d'application TITRE V : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS Chapitre Ier : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants Section 1 : Principes et dispositions d'application Sous-section 1 : Champ d'application R. 4451-1 R. 4451-1 R.4451-2 R. 4451-2 chapitre VII

(deux références)

même chapitre

chapitres Ier à VI

articles R. 4457-13

et R. 4457-14 section 7

même section

sections 1 à 6

articles R. 4451-143

et R.4451-144 R. 4451-3 R. 4451-3 article R. 4453-10 article R. 4451-53 R. 4451-4 R. 4451-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

présent titre présent chapitre R. 4451-5 R. 4451-5 présent titre présent chapitre R. 4451-6 R. 4451-6 Section 2 : Principes

de radioprotection Sous-section 2 : Principes

de radioprotection R. 4451-7 R. 4451-7 R. 4451-8 R. 4451-8 articles R. 4456-1

et suivants articles R. 4451-103

et suivants R. 4451-9 R. 4451-9 chapitre IV section 4 R. 4451-10 R. 4451-10 présent titre présent chapitre R. 4451-11 R. 4451-11 article R. 4452-1

article R. 4456-1 article R. 4451-18

article R. 4451-103 Section 3 : Valeurs limites d'exposition Sous-section 3 : Valeurs limites d'exposition R. 4451-12 R. 4451-12 R.4451-13 R.4451-13 R.4451-14 R.4451-14 R. 4451-15 R. 4451-15 chapitre V

les mots : "chapitre V relatif aux situations anormales de travail" section 5

les mots : "section

5 relatives aux situations

anormales de travail" R.4451-16 R.4451-16 R. 4451-17 R.4451-17 article R. 4453-19

article R. 4453-24 article R. 4451-62

article R. 4451-67 Chapitre II : Aménagement

technique des locaux de travail Section 1 : Zone surveillée et zone contrôlée Section 2 : Aménagement technique

des locaux de travail Sous-section 1 : Zone surveillée

et zone contrôlée R. 4452-1 R. 4451-18 article R. 4456-1 article R. 4451-103 R. 4452-2 R. 4451-19 article R. 4453-9 article R. 4451-52 R. 4452-3 R. 4451-20 article R. 4452-11 article R. 4451-28 R. 4452-4 R. 4451-21 articles R. 4452-12

et R.4452-13 articles R. 4451-29

et R. 4451-30 R. 4452-5 R. 4451-22 R. 4452-6 R. 4451-23 R. 4452-7 R. 4451-24 R. 4452-8 R. 4451-25 section 6 du chapitre III sous-section 6

de la section 3 R. 4452-9 R. 4451-26 R. 4452-10 R. 4451-27 article R. 4452-6 article R. 4451-23 R. 4452-11 R. 4451-28 article R. 4452-1

article R. 4452-3 article R. 4451-18

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

article R. 4451-20 Section 2 : Contrôles techniques Sous-section 1 : Sources, appareils émetteurs de rayonnements ionisants, dispositifs de protection et d'alarme et instruments de mesure Sous-section 2 : Contrôles techniques Paragraphe 1 : Sources, appareils émetteurs de rayonnements ionisants, dispositifs de protection et d'alarme et instruments de mesure R. 4452-12 R. 4451-29 article R. 4453-24

article R. 4452-13 article R. 4451-67

article R. 4451-30 Sous-section 2 : Ambiance de travail Paragraphe 2 : Ambiance de travail R. 4452-13 R. 4451-30 article R. 4452-17 article R. 4451-34 Sous-section 3 : Organisation des contrôles Paragraphe 3 : Organisation des contrôles R. 4452-14 R. 4451-31 articles R. 4452-12

et R. 4452-13

article R. 4456-1 articles R. 4451-29

et R. 4451-30

article R. 4451-103 R. 4452-15 R. 4451-32 article R. 4452-14

article R. 4452-12

article R. 4452-13 article R. 4451-31

article R. 4451-29

article R. 4451-30 R. 4452-16 R. 4451-33 articles R. 4452-12

et R.4452-13

article R. 4452-15 articles R. 4451-29

et R.4451-30

article R. 4451-32 R. 4452-17 R. 4451-34 sous-sections 1 et 2 paragraphes 1 et 2 Sous-section 4 :

Exploitation des résultats Paragraphe 4 :

Exploitation des résultats R. 4452-18 R. 4451-35 article R. 4452-15 article R. 4451-32 R. 4452-19 R. 4451-36 article R. 4452-15 article R. 4451-32 R. 4452-20 R. 4451-37 sous-sections 1 et 2

article R. 4452-15 paragraphes 1 et 2

article R. 4451-32 Section 3 : Relevés des sources et appareils émetteurs de rayonnements ionisants Sous-section 3 : Relevés des sources et appareils émetteurs de rayonnements ionisants R. 4452-21 R. 4451-38 R. 4452-22 R. 4451-39 article R. 4456-27 article R. 4451-129 Section 4 :

Protections collective

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

et individuelle Sous-section 4 :

Protections collective

et individuelle R. 4452-23 R. 4451-40 article R. 4456-1 article R. 4451-103 R. 4452-24 R. 4451-41 article R. 4452-23 article R. 4451-40 R. 4452-25 R. 4451-42 R. 4452-26 R. 4451-43 Chapitre III : Condition

d'emploi et de suivi

des travailleurs exposés Section 1 :

Catégories de travailleurs Section 3 : Condition d'emploi et de suivi des travailleurs exposés Sous-section 1 :

Catégories de travailleurs R.4453-1 R.4451-44 R.4453-2 R.4451-45 R. 4453-3 R.4451-46 Section 2 : Formation Sous-section 2 : Formation R. 4453-4 R. 4451-47 présent titre présent chapitre R. 4453-5 R. 4451-48 R. 4453-6 R. 4451-49 R. 4453-7 R. 4451-50 Section 3 :

Information Sous-section 3 :

Information R. 4453-8 R. 4451-51 R. 4453-9 R. 4451-52 R. 4453-10 R. 4451-53 Section 4 :

Certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle Sous-section 4 :

Certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle R. 4453-11 R. 4451-54 R. 4453-12 R. 4451-55 R. 4453-13 R. 4451-56 Section 5 :

Fiche d'exposition Sous-section 5 :

Fiche d'exposition R. 4453-14 R. 4451-57 R. 4453-15 R. 4451-58 R. 4453-16 R. 4451-59 R. 4453-17 R. 4451-60 R. 4453-18 R. 4451-61 présente section présente sous-section Section 6 :

Surveillance individuelle

de l'exposition des travailleurs

aux rayonnements ionisants Sous-section 1 :

Suivi dosimétrique de référence Sous-section 6 :

Surveillance individuelle

de l'exposition des travailleurs

aux rayonnements ionisants Paragraphe 1 :

Suivi dosimétrique de référence R. 4453-19 R. 4451-62 chapitre VII

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

article R. 4457-14 section 7

article R. 4451-144 R. 4453-20 R. 4451-63 article R. 4453-21 article R. 4451-64 R. 4453-21 R. 4451-64 article R. 4453-19 article R. 4451-62 R. 4453-22 R. 4451-65 article R. 4453-21 article R. 4451-64 R. 4453-23 R. 4451-66 article R. 4453-21 article R. 4451-64 Sous-section 2 :

Suivi dosimétrique opérationnel Paragraphe 2 :

Suivi dosimétrique opérationnel R. 4453-24 R. 4451-67 chapitre VII

article R. 4457-14 section 7

article R. 4451-144 Sous-section 3 :

Communication et exploitation

des résultats dosimétriques Paragraphe 3 :

Communication et exploitation des résultats dosimétriques R. 4453-25 R. 4451-68 sous-sections 1 et 2

article R. 4453-21

article R. 4456-1 paragraphes 1 et 2

article R. 4451-64

article R. 4451-103 R. 4453-26 R. 4451-69 R. 4453-27 R. 4451-70 R. 4453-28 R. 4451-71 article R. 4456-1 article R. 4451-103 R. 4453-29 R. 4451-72 R. 4453-30 R. 4451-73 article R. 4456-27 article R. 4451-129 R.4453-31 R. 4451-74 Sous-section 4 :

Dispositions d'application Paragraphe 4 :

Dispositions d'application R. 4453-32 R. 4451-75 sous-sections 1 et 2 paragraphes 1 et 2 R. 4453-33 R. 4451-76 article R. 4453-21 article R. 4451-64 Section 7 :

Mesures à prendre en cas de dépassements des valeurs limites Sous-section 7 :

Mesures à prendre en cas de dépassements des valeurs limites R. 4453-34 R. 4451-77 article R. 4455-7 article R. 4451-99 R. 4453-35 R. 4451-78 article R. 4453-34 article R. 4455-77 R. 4453-36 R. 4451-79 articles R. 4454-3

à R. 4454-6 article R. 4454-10 articles R. 4451-84

à R. 4451-87 article R. 4451-91 R. 4453-37 R. 4451-80 R. 4453-38 R. 4451-81 présente section

article R. 4452-15 présente sous-section

article R. 4451-32 Chapitre IV :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Surveillance médicale Section 1 :

Examens médicaux Section 4 :

Surveillance médicale Sous-section 1 :

Examens médicaux R. 4454-1 R. 4451-82 R. 4454-2 R. 4451-83 R. 4454-3 R. 4451-84 articles R. 4453-1

et R. 4453-3 articles R. 4451-44

et R. 4451-46 R. 4454-4 R. 4451-85 R. 4454-5 R. 4451-86 article R. 4453-34 article R. 4451-77 R. 4454-6 R. 4451-87 Section 2 :

Dossier individuel Sous-section 2 :

Dossier individuel R. 4454-7 R. 4451-88 article R. 4453-14

article R. 4454-3 article R. 4451-57

article R. 4451-84 R. 4454-8 R. 4451-89 R. 4454-9 R. 4451-90 Section 3 :

Carte de suivi médical Sous-section 3 :

Carte de suivi médical R. 4454-10 R. 4451-91 R. 4454-11 R. 4451-92 Chapitre V :

Situations anormales de travail Section 1 :

Autorisations spéciales

et urgences radiologiques Section 5 :

Situations anormales de travail Sous-section 1 :

Autorisations spéciales

et urgences radiologiques R. 4455-1 R. 4451-93 R. 4455-2 R. 4451-94 R. 4455-3 R. 4451-95 article R. 4453-1 article R. 4451-44 R. 4455-4 R. 4451-96 Section 2 :

Mesures en cas d'accident Sous-section 2 :

Mesures en cas d'accident R. 4455-5 R. 4451-97 R. 4455-6 R. 4451-98 Section 3 :

Déclaration

d'événement significatif Sous-section 3 :

Déclaration

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'événement significatif R. 4455-7 R. 4451-99 R. 4455-8 R. 4451-100 R. 4455-9 R. 4451-101 R. 4455-10 R. 4451-102 Chapitre VI :

Organisation de la radioprotection Section 1 :

Personne compétente

en radioprotection Sous-section 1 :

Désignation Section 6 :

Organisation de la radioprotection Sous-section 1 :

Personne compétente

en radioprotection Paragraphe 1 :

Désignation R.4456-1 R.4451-103 R. 4456-2 R. 4451-104 article R. 4456-1 article R. 4451-103 R. 4456-3 R. 4451-105 article R. 4455-6 article R. 4451-98 R. 4456-4 R. 4451-106 article R. 4456-3 article R. 4451-105 R. 4456-5 R. 4451-107 R. 4456-6 R. 4451-108 R. 4456-7 R. 4451-109 article R. 4456-6 article R. 4451-108 Sous-section 2 :

Missions Paragraphe 2 :

Missions R. 4456-8 R. 4451-110 R. 4456-9 R. 4451-111 article R. 4453-4 article R. 4451-47 R. 4456-10 R. 4451-112 R. 4456-11 R. 4451-113 Sous-section 3 :

Moyens Paragraphe 3 :

Moyens R. 4456-12 R. 4451-114 Section 2 :

Participation du médecin

du travail Sous-section 2 :

Participation du médecin

du travail R. 4456-13 R. 4451-115 R. 4456-14 R. 4451-116 article R. 4453-14 article R. 4451-57 R. 4456-15 R. 4451-117 article R. 4453-4 article R. 4451-47 R. 4456-16 R. 4451-118 Section 3 :

Information du comité

d'hygiène, de sécurité

et des conditions de travail Sous-section 3 :

Information du comité

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'hygiène, de sécurité

et des conditions de travail R. 4456-17 R. 4451-119 articles R. 4452-20

et R. 4453-19 articles R. 4451-37

et R.4451-62 R. 4456-18 R. 4451-120 articles R. 4452-12

et R. 4452-13 sections 1 à 3

du chapitre VII articles R. 4451-29

et R. 4451-30 sous-sections 1 à 3

de la section 7 R. 4456-19 R. 4451-121 Section 4 :

Travaux soumis à certificat

de qualification Sous-section 4 :

Travaux soumis à certificat

de qualification R. 4456-20 R. 4451-122 R. 4456-21 R. 4451-123 article R. 4456-20 article R. 4451-122 R. 4456-22 R. 4451-124 article R. 4456-20 article R. 4451-122 Section 5 :

Participation de l'Institut

de radioprotection

et de sûreté nucléaire Sous-section 5 :

Participation de l'Institut

de radioprotection

et de sûreté nucléaire R. 4456-23 R. 4451-125 section 6 du chapitre III

article R. 4454-10

sections 1 à 3 du chapitre VII

article R. 4456-27 sous-section 6 de la section 3

article R. 4451-91

sous-sections 1 à 3

de la section 7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

article R. 4451-129 R. 4456-24 R. 4451-126 R. 4456-25 R. 4451-127 section 6 du chapitre III sous-section 6

de la section 3 R. 4456-26 R. 4451-128 Section 6 :

Contrôle Sous-section 6 :

Contrôle R. 4456-27 R. 4451-129 R. 4456-28 R 4451-130 article R. 4452-20 article R. 4451-37 Chapitre VII :

Règles applicables en cas d'exposition professionnelle liée à la radioactivité naturelle Section 1 :

Exposition résultant de l'emploi ou du stockage de matières des contenant des radionucléides naturels Section 7 :

Règles applicables en cas d'exposition professionnelle liée à la radioactivité naturelle Sous-section 1 :

Exposition résultant de l'emploi ou du stockage de matières des contenant des radionucléides naturels R. 4457-1 R. 4451-131 R. 4457-2 R. 4451-132 R. 4457-3 R. 4451-133 R. 4457-4 R. 4451-134 R. 4457-5 R. 4451-135 article R. 4457-1 article R. 4451-131 Section 2 :

Exposition au radon

d'origine géologique Sous-section 2 :

Exposition au radon

d'origine géologique R. 4457-6 R. 4451-136 R. 4457-7 R. 4451-137 R. 4457-8 R. 4451-138 article R. 4457-6 article R. 4457-136 R. 4457-9 R. 4451-139 article R. 4457-6 article R. 4457-136 Section 3 :

Exposition aux rayonnements

ionisants à bord d'aéronefs en vol

d'origine géologique Sous-section 3 :

Exposition aux rayonnements

ionisants à bord d'aéronefs en vol

d'origine géologique R. 4457-10 R. 4451-140 R. 4457-11 R. 4451-141 R. 4457-12 R. 4451-142 article R. 4457-10 article R. 4451-140 Section 4 :

Dispositions communes Sous-section 4 :

Dispositions communes R. 4457-13 R. 4451-143 sections 1 à 3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

ces sections

chapitre Ier à VI

article R. 4452-12

sous-section 2

section I du chapitre II

(deux références)

article R. 4453-24

(deux références)

article R. 4452-13 sous- sections 1 à 3

ces sous-sections

section 1 à 6

article R. 4451-29

paragraphe 2

sous-section 1

de la section 2

article R. 4451-67 R. 4457-14 R. 4451-144 article R. 4457-13

article R. 4452-6

et R. 4452-7

section 6

du chapitre III article R. 4451-143

article R. 4451-23

et R. 4451-24

sous-section 6

de la section 3

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques

TITRE VI : AUTRES RISQUES

Chapitre Ier : Prévention des risques en milieu hyperbare

Section 1 : Définitions et dispositions générales

Article R4461-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :

1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ;

2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense.

Article R4461-2

La pression relative considérée par le présent chapitre est la pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale.

Section 2 : Evaluation des risques

Sous-section 1 : Document unique

Article R4461-3

Dans le cadre de l'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-1, l'employeur consigne en particulier les éléments suivants dans le document unique d'évaluation :

1° Le niveau, le type et la durée d'exposition au risque hyperbare des travailleurs ;

2° L'incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs exposés à ce risque ;

3° L'incidence sur la santé et la sécurité des autres risques liés aux interventions et leurs interactions avec le risque hyperbare ;

4° Les variables d'environnement tels que les courants, la météorologie, la température, la turbidité et tout autre élément ayant une incidence sur les conditions d'intervention ;

5° Les caractéristiques techniques des équipements de travail ;

6° Les recommandations spécifiques du médecin du travail concernant la surveillance de la santé des travailleurs.

Sous-section 2 : Conseiller à la prévention hyperbare

Article R4461-4

I. # L'employeur désigne une personne chargée d'assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare. Sous la responsabilité de l'employeur, ce conseiller participe notamment :

1° A l'évaluation des risques prévue à l'article R. 4461-3 ;

2° A la mise en œuvre de toutes les mesures propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare ;

3° A l'amélioration continue de la prévention des risques à partir de l'analyse des situations de travail.

II. # Ne peut être désigné en qualité de conseiller à la prévention hyperbare que le travailleur titulaire du certificat prévu au II de l'article R. 4461-27.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La durée de validité de ce certificat ainsi que les conditions de son renouvellement sont fixées par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-30.

III. # Dans les entreprises de moins de dix salariés, l'employeur peut occuper cette fonction à la condition d'être titulaire du certificat mentionné au II ci-dessus.

Article R4461-5

L'employeur porte à la connaissance de chaque travailleur amené à intervenir en milieu hyperbare le nom et les coordonnées du conseiller à la prévention hyperbare mentionné à l'article R. 4461-4.

Section 3 : Mesures et moyens de prévention

Sous-section 1 : Organisation du travail en milieu hyperbare

Paragraphe 1 : Procédures et méthodes d'intervention, procédures de secours et manuel de sécurité hyperbare

Article R4461-6

Les procédures, et leurs paramètres, retenues pour les différentes méthodes d'intervention ou d'exécution de travaux sont fixées par des arrêtés conjoints du ministre chargé du travail et, chacun en ce qui le concerne, des ministres intéressés.

Chaque arrêté précise notamment :

1° Les gaz ou mélanges gazeux respiratoires autorisés, en application des dispositions de la sous-section 2 ci-après ;

2° Les durées d'intervention ou d'exécution des travaux, tenant compte de l'exposition du travailleur ;

3° Les caractéristiques et conditions d'utilisation des appareils respiratoires ;

4° La composition des équipes lorsque, par dérogation aux dispositions de la section 5 du présent chapitre, il est nécessaire que celles-ci soient renforcées pour tenir compte des méthodes et conditions d'intervention ou d'exécution de travaux particulières, en milieu hyperbare ;

5° Les prescriptions d'utilisation applicables aux enceintes pressurisées habitées, notamment aux caissons de recompression, aux systèmes de plongées à saturation, aux caissons hyperbares thérapeutiques, aux tourelles de plongées, aux bulles de plongées et aux caissons hyperbares des tunneliers ;

6° Les procédures et moyens de compression et de décompression ;

7° Les méthodes d'intervention et d'exécution de travaux ainsi que les procédures de secours et la conduite à tenir devant les accidents liés à l'exposition au risque hyperbare.

Article R4461-7

L'employeur établit, pour chacun de ses établissements, un manuel de sécurité hyperbare, en tenant compte des résultats de l'évaluation des risques consignés dans le document unique prévu à l'article R. 4461-3.

Ce manuel précise notamment :

1° Les fonctions, compétences et les rôles respectifs des différentes catégories de travailleurs intervenant lors des opérations ;

2° Les équipements requis selon les méthodes d'intervention employées par l'entreprise et les vérifications devant être effectuées avant leur mise en œuvre ;

3° Les règles de sécurité à observer au cours des différents types d'opérations ainsi que celles à respecter préalablement et ultérieurement à ces opérations, en particulier dans les déplacements entraînant des modifications de pression ayant des conséquences sur la santé et en cas d'intervention dans les conditions mentionnées à l'article R. 4461-49 ;

4° Les éléments devant être pris en compte par les travailleurs lors du déroulement des opérations tels que les caractéristiques des lieux, les variables d'environnement, les interférences avec d'autres opérations, la pression relative ;

5° Les méthodes d'intervention et d'exécution des travaux ;

6° Les procédures d'alerte et d'urgence, les moyens de secours extérieurs à mobiliser, les moyens de recompression disponibles et leur localisation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4461-8

Le manuel de sécurité hyperbare, établi en liaison avec le conseiller à la prévention hyperbare, est soumis à l'avis préalable du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il est mis à jour périodiquement notamment à l'occasion de toute modification importante des conditions d'intervention ou d'exécution de travaux.

Article R4461-9

L'employeur remet un exemplaire du manuel de sécurité hyperbare au conseiller à la prévention hyperbare qui veille à la disponibilité de ce manuel sur le site d'intervention ou de travaux.

L'employeur le tient à la disposition des travailleurs et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

A bord des navires, le manuel de sécurité hyperbare est également tenu à la disposition des délégués de bord mentionnés à l'article L. 5543-2 du code des transports.

Article R4461-10

L'employeur établit, sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque poste de travail et mentionnée à l'article R. 4461-3, une notice de poste remise à chaque travailleur afin de l'informer sur les risques auxquels son travail peut l'exposer et les dispositions prises pour les éviter ou les réduire. Cette notice, tenue à jour, rappelle les règles d'hygiène et de sécurité applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des mesures de protection collective ou des équipements de protection individuelle.

Article R4461-11

Lorsque le chef de l'entreprise utilisatrice fait intervenir une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant, il assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles prises par le chef de l'entreprise extérieure ou le travailleur indépendant, conformément aux dispositions des articles R. 4511-1 et suivants.

Il transmet les consignes particulières applicables à l'établissement en matière de prévention du risque hyperbare aux chefs des entreprises extérieures ou aux travailleurs indépendants auxquels il fait appel. Il leur remet notamment le manuel de sécurité hyperbare applicable à l'établissement au sein duquel ils sont appelés à intervenir.

Chaque chef d'entreprise est responsable, chacun en ce qui le concerne, de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie, notamment de la fourniture,

de l'entretien et du contrôle des appareils et mesures de protection collective et des équipements de protection individuelle.

Des accords peuvent être conclus entre le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises extérieures ou les travailleurs indépendants concernant les modalités de mise à disposition des moyens de protection collective, des appareils et des équipements de protection individuelle, ainsi que des gaz respiratoires.

Paragraphe 2 : Fiche de sécurité

Article R4461-12

L'employeur s'assure de l'adéquation des qualifications et de l'aptitude médicale de chaque travailleur avec la fonction qu'il lui a confiée.

Article R4461-13

Sur le site d'intervention ou de travaux hyperbares, pour chaque intervention à des fins de travaux ou à d'autres fins, l'employeur établit une fiche de sécurité sur laquelle il indique :

1° La date et le lieu de l'intervention ou des travaux ;

2° L'identité des travailleurs concernés ainsi que leur fonction et, s'il s'agit de travailleurs indépendants ou de salariés d'une entreprise extérieure, l'identification de celle-ci ;

3° Les paramètres relatifs à l'intervention ou aux travaux, notamment les durées d'exposition et les pressions relatives ;

4° Les mélanges utilisés.

Un modèle de ce document est intégré dans le manuel de sécurité hyperbare.

Sous-section 2 : Règles techniques

Paragraphe 1 : Gaz et mélanges gazeux respiratoires

Sous-paragraphe 1 : Principes

Article R4461-14

Sauf pour les interventions en apnée mentionnées à l'article R. 4461-42, les interventions et travaux en milieu hyperbare sont pratiqués en respirant de l'air, un autre mélange gazeux ou de l'oxygène pur dans les conditions fixées à la présente sous-section.

Article R4461-15

L'employeur détermine le gaz respiratoire le plus approprié aux conditions de travail.

Article R4461-16

La respiration d'air comprimé est autorisée jusqu'à la pression relative de 6 000 hectopascals. Au-delà de 6 000 hectopascals, des mélanges respiratoires spécifiques doivent être utilisés.

Sous-paragraphe 2 : Composition des gaz

Article R4461-17

Sans préjudice des valeurs limites d'exposition professionnelle fixées aux articles R. 4222-10, R. 4412-149 et R. 4412-150, l'air ou les mélanges respirés au cours des interventions et travaux doivent présenter les caractéristiques suivantes :

1° S'agissant du gaz carbonique, une pression partielle inférieure à 10 hectopascals ;

2° S'agissant du monoxyde de carbone, une pression partielle inférieure à 5 pascals ;

3° S'agissant de la vapeur d'eau, pour les expositions d'une durée supérieure à 24 heures, un degré hygrométrique compris entre 60 pour 100 et 80 pour 100 ;

4° S'agissant des vapeurs d'huile, une pression partielle exprimée en équivalent méthane inférieure à 0,5 hectopascal et une concentration inférieure à 0,5 mg/ m^3.

La masse volumique d'un mélange respiratoire ne doit pas excéder 9 grammes par litre à la pression d'utilisation.

Article R4461-18

La pression partielle d'azote dans un mélange respiré doit être inférieure à 5 600 hectopascals.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4461-19

La pression partielle d'oxygène d'un mélange respiré ne doit pas : I. # Etre inférieure à 160 hectopascals et, dans une enceinte hyperbare de travail, être supérieure à 25 pour 100 de la pression absolue. II. # Dépasser les valeurs suivantes : 1° En période d'activités physiques, en dehors des phases de compression et de décompression et pour des durées continues d'exposition n'excédant pas respectivement 3, 4, 5, 6 et 8 heures : 1 600 hectopascals, 1 400 hectopascals, 1 200 hectopascals, 1 000 hectopascals et 900 hectopascals ; 2° Lors de la phase de décompression en immersion,1 600 hectopascals ; 3° Lors de la phase de décompression au sec, 2 200 hectopascals pour une décompression d'une durée inférieure à 24 heures et 800 hectopascals pour une décompression d'une durée supérieure à 24 heures ; 4° Lors des phases de compression ou de repos à saturation, entre 300 hectopascals et 450 hectopascals ; 5° Lors d'une recompression d'urgence après un accident de décompression, 2 800 hectopascals, sauf prescription médicale différente.

Article R4461-20

Par dérogation au I de l'article R. 4461-19, la respiration d'oxygène pur sous pression avec un appareil de protection respiratoire individuel est autorisée durant les périodes de décompression conformément aux procédures de décompression définies au 6° de l'article R. 4461-6.

Paragraphe 2 : Equipements de protection individuelle

Article R4461-21

L'employeur met à disposition les équipements de protection individuelle spécifiques à la nature de l'intervention ou des travaux, comprenant notamment les appareils respiratoires, les appareils respiratoires de secours et les accessoires appropriés aux méthodes d'intervention et de secours.

Article R4461-22

Doivent être constamment disponibles pour prévenir une défaillance d'alimentation en gaz respirable :

1° Un réservoir de gaz de secours ou un moyen de contrôle continu de la pression permettant d'alerter le travailleur ;

2° Un dispositif d'alimentation de secours.

Paragraphe 3 : Contrôle des gaz et détendeurs

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4461-23

L'employeur s'assure, en procédant ou en faisant procéder, par analyse, et avant leur utilisation, de :

1° La conformité des gaz respiratoires, fournis par des compresseurs, aux valeurs limites d'exposition professionnelle fixées par la présente sous-section ;

2° La conformité de la teneur en oxygène des mélanges autres que l'air aux valeurs limites d'exposition professionnelle fixées par la présente sous-section ;

3° En cas d'utilisation de mélanges binaires ou ternaires, la conformité de la teneur en azote et, le cas échéant, en hélium.

Article R4461-24

L'employeur consigne les résultats des analyses mentionnées à l'article R. 4461-23 et les tient à disposition des personnes mentionnées à l'article R. 4121-4.

Lorsque les gaz sont destinés à être utilisés par une entreprise extérieure, ils sont accompagnés d'une fiche mentionnant le résultat de ces analyses.

Article R4461-25

L'employeur assure la maintenance et le contrôle des détendeurs destinés à ramener la pression du gaz d'un réservoir à la pression d'utilisation.

Article R4461-26

Un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et, chacun en ce qui le concerne, des ministres intéressés précise la périodicité et les modalités selon lesquelles sont effectuées :

1° Les analyses de gaz prévues à l'article R. 4461-23 ;

2° Les opérations de maintenance et de contrôle prévues à l'article R. 4461-25.

Section 4 : Formation

Sous-section 1 : Certificat d'aptitude à l'hyperbarie et certificat de conseiller à la prévention hyperbare

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4461-27

I. # Seuls peuvent intervenir en milieu hyperbare les travailleurs titulaires d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie délivré à l'issue d'une formation dispensée dans les conditions prévues par la présente section.

II. # Seuls peuvent exercer les fonctions de conseiller à la prévention hyperbare les travailleurs titulaires du certificat mentionné à l'article R. 4461-4 délivré à l'issue d'une formation dispensée dans les conditions prévues par la présente section.

III. # La durée de validité de ces certificats ainsi que les modalités et conditions de leur renouvellement sont fixées par les arrêtés prévus à l'article R. 4461-30.

L'obligation de détention de ces certificats n'est pas applicable aux travailleurs qui justifient d'une formation acquise de façon prépondérante dans l'Union, ou d'un diplôme, certificat ou autre titre délivré dans un Etat membre de l'Union européenne, ou délivré par une autorité d'un pays tiers, à condition que soit fournie une attestation de l'autorité compétente de l'Etat membre qui a reconnu le titre, certificat ou un autre titre attestant de la formation et de la qualification de cette personne par une autorité ou d'une formation acquise remplissant les mêmes objectifs pédagogiques que ceux figurant au I du R. 4461-30.

Article R4461-28

I. # Les certificats d'aptitude à l'hyperbarie et de conseiller à la prévention hyperbare indiquent notamment :

1° La mention correspondant à l'activité professionnelle exercée ;

2° La classe définissant, compte tenu de la pression relative maximale, la zone dans laquelle le travailleur peut intervenir ou la zone d'intervention ou de travaux pour laquelle le conseiller à la prévention hyperbare peut proposer les mesures de prévention adaptées.

II. # Les mentions relatives aux activités professionnelles sont définies comme suit :

1° Mention A : Travaux subaquatiques effectués par des entreprises soumises à certification telle que définie à l'article R. 4461-43 ;

2° Mention B : Interventions subaquatiques :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

a) Activités physiques ou sportives ;

b) Archéologie sous-marine et subaquatique ;

c) Arts, spectacles et médias ;

d) Cultures marines et aquaculture ;

e) Défense ;

f) Pêche et récoltes subaquatiques ;

g) Secours et sécurité ;

h) Techniques, sciences et autres interventions ;

3° Mention C : Interventions sans immersion :

a) Défense ;

b) Médical ;

c) Secours et sécurité ;

d) Techniques, sciences et autres interventions ;

4° Mention D : Travaux sans immersion effectués par des entreprises soumises à certification telle que définie à l'article R. 4461-43.

III. # Les classes sont définies comme suit :

1° Classe 0 : pour une pression relative maximale n'excédant pas 1 200 hectopascals ;

2° Classe I : pour une pression relative maximale n'excédant pas 3 000 hectopascals ;

3° Classe II : pour une pression relative maximale n'excédant pas 5 000 hectopascals ;

4° Classe III : pour une pression relative supérieure à 5 000 hectopascals.

IV. # Le certificat d'aptitude à l'hyperbarie est accompagné d'un livret de suivi des interventions ou d'exécution de travaux en milieu hyperbare.

Sous-section 2 : Organisation de la formation

Article R4461-29

Les formations réalisées en vue de la délivrance des certificats d'aptitude à l'hyperbarie et de conseiller à la prévention hyperbare le sont par :

1° Un organisme habilité dans les conditions et selon les modalités définies à la sous-section 3 ci-après, pour les formations donnant lieu à la délivrance d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie mention B, pour les activités suivantes :

a) Archéologie sous-marine et subaquatique ;

b) Secours et sécurité ;

2° Un organisme certifié par un organisme de certification accrédité dans les conditions prévues à l'article R. 4724-1, pour les autres formations.

Article R4461-30

Pour la réalisation des formations, des arrêtés conjoints du ministre chargé du travail et, chacun en ce qui le concerne, des ministres intéressés, fixent :

I. # Pour la réalisation des formations, en tenant compte de l'ampleur et la nature du risque lié à chaque type d'intervention ou de travaux en milieu hyperbare :

1° Les objectifs pédagogiques, la durée des formations des travailleurs intéressés et les conditions d'accès aux formations ;

2° La qualification des personnes chargées de ces formations ;

3° Les modalités de contrôle des connaissances acquises à l'issue des formations ;

4° Les conditions d'organisation de la formation des travailleurs concernés.

II. # Pour la délivrance des certificats prévus aux articles R. 4461-4 et R. 4461-27 :

1° Les conditions de délivrance, la durée de validité et les modalités de renouvellement du certificat d'aptitude à l'hyperbarie et du certificat de conseiller à la prévention hyperbare ;

2° Les informations devant figurer sur le certificat d'aptitude à l'hyperbarie et sur le certificat de conseiller à la prévention hyperbare.

Article R4461-31

Les organismes de formation mentionnés à l'article R. 4461-29 transmettent, dans un délai maximum d'un mois à compter de la délivrance des certificats d'aptitude à l'hyperbarie et de conseiller à la prévention hyperbare, les informations suivantes à un organisme désigné par le ministre chargé du travail :

1° L'identité, la date de naissance et les coordonnées de résidence des titulaires du certificat délivré ;

2° La date de délivrance du certificat ainsi que la mention et la classe obtenues.

Cet organisme centralise, vérifie et consolide ces informations pour constituer et tenir à jour le fichier national des travailleurs hyperbares. Il détermine les modalités pratiques de transmission de ces informations et les porte à la connaissance des organismes de formation mentionnés à l'article R. 4461-29. Il transmet dans un rapport annuel au ministre chargé du travail les éléments statistiques et informations relatifs à ce fichier.

Dans le cadre de leur mission de contrôle, les agents des services de l'inspection du travail et les services déconcentrés de l'Etat chargés des sports, de l'intérieur et de la mer ont accès sur demande à ces informations individuelles nominatives.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Habilitation, accréditation et certification

Paragraphe 1 : Habilitation

Article R4461-32

I. # La demande d'habilitation des organismes de formation, mentionnés au 1° de l'article R. 4461-29, est adressée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, aux services centraux compétents des ministères chargés :

1° De la sécurité civile et de l'intérieur pour ce qui concerne la mention B " secours et sécurité ” ;

2° De la culture pour ce qui concerne la mention B " archéologie sous-marine et subaquatique ”.

II. # Ce dossier comprend des informations relatives :

1° A l'identification de l'organisme ;

2° Aux catégories d'intervention pour lesquelles l'habilitation est demandée ;

3° Aux moyens mis en œuvre ;

4° Aux modalités de financement de ces formations.

Le dossier est réputé complet, si le service instructeur a délivré un accusé de réception ou n'a pas fait connaître, dans le délai d'un mois à compter de sa réception, au demandeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste des pièces manquantes ou incomplètes.

L'autorité administrative compétente se prononce dans un délai de deux mois à compter de la présentation d'une demande complète.L'habilitation est réputée acquise au terme de ce délai. En cas d'octroi de l'habilitation, l'autorité administrative compétente en informe l'organisme désigné à l'article R. 4461-29.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

III. # L'habilitation est valable pour une durée de trois ans. Elle peut être renouvelée par l'autorité administrative compétente, pour une durée identique, sur demande du titulaire de l'habilitation adressée au plus tard quatre mois avant sa date d'expiration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les dispositions du II s'appliquent à ces demandes de renouvellement.

Article R4461-33

Pour délivrer l'habilitation mentionnée au 1° de l'article R. 4461-29, l'autorité administrative compétente s'assure en particulier que les modalités et conditions d'organisation répondent aux exigences fixées par les arrêtés mentionnés à l'article R. 4461-30.

Lorsque les modalités et conditions d'organisation ne répondent plus aux exigences fixées par les arrêtés mentionnés à l'article R. 4461-30, l'autorité administrative compétente retire l'habilitation délivrée.

Le retrait est prononcé par décision motivée après l'expiration d'un délai de trente jours suivant la notification d'une mise en demeure au titulaire de l'habilitation précisant les griefs formulés à son encontre.

Article R4461-34

Toutes les modifications portant sur les 2°,3° et 4° du II de l'article R. 4461-32 sont subordonnées à une autorisation préalable après avoir été transmises à l'autorité administrative compétente par pli recommandé avec demande d'avis de réception. Le silence gardé par l'autorité administrative compétente pendant un délai de trente jours à compter de la date de délivrance de l'accusé de réception du pli recommandé vaut acceptation de ces modifications.

Les modifications portant sur le 1° du II de l'article R. 4461-32 font l'objet d'une déclaration annuelle.

Article R4461-35

L'habilitation mentionnée au 1° de l'article R. 4461-29 délivrée par l'autorité administrative compétente devient caduque si :

1° L'organisme de formation n'a pas mis en œuvre de formation dans les douze mois qui suivent sa délivrance ;

2° L'organisme de formation n'a pas mis en œuvre de formation pendant douze mois consécutifs.

Toutefois, les dispositions des 1° et 2° ne trouvent pas à s'appliquer lorsque l'autorité administrative

compétente prend une décision en ce sens en raison de circonstances particulières.

Paragraphe 2 : Accréditation et certification

Article R4461-36

Pour obtenir l'accréditation prévue au 2° de l'article R. 4461-29, l'organisme candidat doit remplir les conditions prévues par le référentiel d'accréditation défini par le Comité français d'accréditation (COFRAC) mentionné à l'article R. 4724-1.

Des arrêtés conjoints du ministre chargé du travail et, chacun en ce qui le concerne, des ministres intéressés déterminent les garanties minimales que doivent présenter les organismes de formation mentionnés au 2° de l'article R. 4461-29, notamment en ce qui concerne :

1° La qualification des personnes chargées de la formation ;

2° Les méthodes et capacités pédagogiques adaptées au but poursuivi ;

3° La capacité d'évaluation préalable des candidats au regard de leur compétence professionnelle ou de leur diplôme ;

4° La capacité de se conformer au référentiel de formation comprenant les éléments figurant au I du R. 4461-30 ;

5° La capacité à assurer un contrôle des connaissances et des acquis.

Section 5 : Organisation des interventions et travaux en milieu hyperbare

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article R4461-37

Les interventions et travaux en milieu hyperbare ne peuvent être effectuées par une personne seule sans surveillance.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4461-38

En application des dispositions réglementaires qui s'appliquent à son établissement, prévues à l'article R. 4461-6, l'employeur adapte la composition de l'équipe d'intervention ou de travaux en fonction de la nature et de l'ampleur du risque.

Article R4461-39

L'employeur s'assure que les méthodes et conditions d'intervention et d'exécution des travaux sont consignées sur le livret individuel hyperbare de chaque travailleur, mentionné au IV de l'article R. 4461-28.

Sous-section 2 : Dispositions spécifiques aux interventions en milieu hyperbare

Paragraphe 1 : Equipe d'intervention

Article R4461-40

Les équipes réalisant une intervention en milieu hyperbare, mentionnée au 2° de l'article R. 4461-1, sont constituées d'au moins deux personnes :

1° Un opérateur intervenant en milieu hyperbare titulaire du certificat d'aptitude à l'hyperbarie ;

2° Un surveillant, formé pour donner en cas d'urgence les premiers secours, qui veille à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare à partir d'un lieu adapté soumis à la pression atmosphérique locale et regroupant les moyens de communication, d'alerte et de secours.

Article R4461-41

Au cours d'une intervention en milieu hyperbare, les travailleurs peuvent occuper alternativement des fonctions différentes au sein de l'équipe sous réserve qu'ils aient les compétences et aptitudes requises conformément au 1° de l'article R. 4461-7.

Paragraphe 2 : Interventions en apnée

Article R4461-42

I. # La pratique de l'apnée est autorisée pour les travailleurs disposant d'un certificat d'aptitude mention B " activités physiques ou sportives ”. Les conditions d'exercice de cette pratique sont

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

celles déterminées au chapitre II du titre II du livre III du code du sport. II. # Pour les travailleurs titulaires d'un certificat comportant une autre des mentions B visées au II de l'article R. 4461-28, la pratique de l'apnée est autorisée sous réserve que la pression relative d'exposition ne soit pas supérieure à 1 000 hectopascals. Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, et, chacun en ce qui le concerne, des ministres intéressés précisent les activités ouvertes à cette pratique et les conditions et modalités d'exercice des interventions en apnée.

Sous-section 3 : Dispositions spécifiques aux travaux en milieu hyperbare

Article R4461-43

Les travaux en milieu hyperbare, mentionnés au 1° de l'article R. 4461-1, ne peuvent être effectués que par des entreprises ayant obtenu un certificat délivré par un organisme de certification, accrédité dans les conditions de l'article R. 4724-1.

Article R4461-44

Les entreprises de travail temporaire qui mettent à disposition des travailleurs pour la réalisation de travaux mentionnés à l'article R. 4461-43 sont soumises aux obligations de ce même article.

Paragraphe 1 : Equipe de travaux

Article R4461-45

Les équipes réalisant des travaux en milieu hyperbare, mentionnés au 1° de l'article R. 4461-1, sont constituées d'au moins trois personnes entre lesquelles sont réparties les cinq fonctions suivantes :

1° Un opérateur intervenant en milieu hyperbare, titulaire du certificat d'aptitude à l'hyperbarie mentionné à l'article R. 4461-27 ;

2° Un aide opérateur chargé de l'environnement de travail de l'opérateur, titulaire du certificat d'aptitude à l'hyperbarie mentionné à l'article R. 4461-27 ;

3° Un opérateur de secours chargé, en cas de situation anormale de travail, de prêter assistance à l'opérateur intervenant en milieu hyperbare ;

4° Un surveillant qui veille à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare à partir d'un lieu adapté soumis à la pression atmosphérique locale et regroupant les moyens de communication, d'alerte et de secours et chargé notamment de la gestion des paramètres du milieu hyperbare et de la communication avec l'opérateur ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Un chef d'opération hyperbare chargé, sous la responsabilité de l'employeur, de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de prévention des risques prévues dans le manuel de sécurité hyperbare sur le site et de la coordination de l'équipe. Il s'assure que les méthodes et conditions d'intervention sont consignées sur le livret individuel hyperbare de chaque travailleur.

Article R4461-46

Au cours de travaux en milieu hyperbare, les travailleurs peuvent occuper alternativement des fonctions différentes au sein de l'équipe sous réserve qu'ils aient les compétences requises conformément au 1° de l'article R. 4461-7.

Dans les conditions prévues au 4° de l'article R. 4461-6, les fonctions suivantes peuvent être cumulées au sein d'une même équipe de travaux :

Chef d'opération hyperbare et surveillant ;

Aide opérateur et opérateur de secours.

Paragraphe 2 : Equipements de travail

Article R4461-47

L'équipement de travail s'entend comme comprenant l'ensemble des éléments permettant :

1° L'exécution de travaux en situation d'hyperbarie ;

2° La surveillance des travailleurs en situation d'hyperbarie ;

3° La production, le transfert, le stockage, la distribution et le contrôle des gaz respiratoires ;

4° Les secours.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les spécifications techniques et opérationnelles auxquelles doivent satisfaire ces équipements.

Paragraphe 3 : Dispositif de certification

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4461-48

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la mer, de l'intérieur, de l'agriculture et de la culture détermine :

1° Les modalités et conditions d'accréditation des organismes chargés de la certification ;

2° Les modalités et conditions de certification des entreprises en tenant compte de leurs compétences techniques et du secteur d'activité dans lequel elles peuvent intervenir ;

3° La liste des activités ou des catégories d'activités pour lesquelles cette certification est requise.

Section 6 : Situations exceptionnelles d'interventions et de travaux exécutés en milieu hyperbare

Article R4461-49

Dans le cas de la survenance d'un événement impromptu nécessitant la modification ponctuelle de l'organisation de travail initialement définie, l'employeur peut demander au travailleur de déroger aux pressions maximales autorisées par son certificat d'aptitude à l'hyperbarie, sous réserve de mettre en œuvre les mesures de sécurité nécessaires telles que définies au 3° de l'article R. 4461-7.

Il consigne cette intervention dans le livret individuel hyperbare du travailleur concerné.

Ce travailleur, qui accepte cette intervention, ne peut être conduit à dépasser les valeurs de pression relative maximale suivantes :

1° Pour la classe I : 4 000 hectopascals ;

2° Pour la classe II : 6 000 hectopascals.

Le refus ne peut être constitutif d'une faute du salarié entraînant une sanction disciplinaire.

Chapitre II : Prévention du risque pyrotechnique

Section 1 : Champ d'application et définitions

Article R4462-1

I.-Les dispositions du présent chapitre déterminent les prescriptions particulières s'appliquant à tous les employeurs mentionnés par l'article L. 4111-1 qui effectuent les activités pyrotechniques suivantes :

La fabrication, l'étude, l'expérimentation, le contrôle, le conditionnement, la conservation, la destruction de substances ou d'objets explosibles destinés à être utilisés pour les effets de leur explosion ou à des fins pyrotechniques, la démolition ou le démantèlement d'équipements ou de bâtiments pyrotechniques.

Ne relèvent pas des dispositions du présent chapitre les activités pyrotechniques suivantes :

1° La conservation, le montage ou le démontage d'objets pyrotechniques, dont le fonctionnement n'induit aucun effet pyrotechnique extérieur à leur enveloppe ;

2° L'utilisation des substances ou d'objets explosifs pour les effets de leur fonctionnement.

II.-Sont exclues du champ d'application du présent chapitre les activités pyrotechniques se déroulant :

1° A bord des navires ou sur des plates-formes de forage en mer ;

2° Lors des opérations de déminage, désobusage et débombage effectuées par le ministre de l'intérieur et le ministre de la défense en application du décret n° 76-225 du 4 mars 1976 modifié fixant les attributions respectives du ministre de l'intérieur et du ministre de la défense en matière de recherche, de neutralisation, d'enlèvement et de destruction des munitions et explosifs ;

3° Dans les chantiers de dépollution pyrotechnique relevant de l'article 1er du décret n° 2005-1325 du 26 octobre 2005 modifié relatif aux règles de sécurité applicables lors des travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique ;

4° Dans les espaces de vente des magasins auxquels sont applicables les dispositions relatives aux munitions et artifices du règlement de sécurité, contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP), approuvé en application de l'article R. 123-12 du code de

la construction et de l'habitation ;

5° Dans les installations de stockage momentané, dûment déclarées à l'autorité compétente, d'articles pyrotechniques avant un spectacle pyrotechnique, lorsque la quantité totale de matière active n'atteint pas le seuil du régime de la déclaration prévu à la rubrique 1311 de la colonne A de l'annexe à l'article R. 511-9 du code de l'environnement et lorsque la durée du stockage momentané n'excède pas quinze jours ;

6° Dans les installations de stockage des munitions de la division de risque 1.4, telle que définie par la directive 2008/68/ CE du 24 septembre 2008 relative au transport intérieur des marchandises dangereuses, qui relèvent du ministère de l'intérieur ;

7° Dans les installations, autres que celles qui sont mentionnées au 6°, de stockage des munitions de la division de risque 1.4 S en emballage admis au transport et dont la quantité totale de matière active est inférieure à 20 kg ;

8° Lors de l'armement et du désarmement des plates-formes de combat et des unités de combat.

Article R4462-2

Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° " Substance ou mélange explosible " toute substance ou tout mélange de substances solide ou liquide qui est en soi susceptible, par réaction chimique, de dégager des gaz à une température, une pression et une vitesse telles qu'il en résulte des dégâts dans la zone environnante. Les substances pyrotechniques sont incluses dans cette définition, même si elles ne dégagent pas de gaz ;

2° " Substance ou mélange pyrotechnique " toute substance ou tout mélange de substances destiné à produire un effet calorifique, lumineux, sonore, gazeux ou fumigène, ou une combinaison de ces effets à la suite de réactions chimiques exothermiques autoentretenues non détonantes ;

3° " Substance ou objet explosif " toute substance explosible ou tout objet contenant une ou plusieurs substances ou mélanges explosibles destiné à être utilisé pour les effets de leur explosion ou à des fins pyrotechniques ;

4° " Poste de travail " toute zone affectée à l'exécution d'une tâche par un ou plusieurs travailleurs pouvant englober la zone de conservation temporaire des produits dans le flux associé ;

5° " Emplacement de travail " toute zone dans laquelle un ou plusieurs travailleurs sont appelés à se déplacer pour effectuer un travail défini. Cette zone peut inclure un ou plusieurs postes de travail ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° " Installation pyrotechnique " tout local, toute aire de chargement et de déchargement, de stationnement, de contrôle, d'expérimentation, de destruction, unité mobile de fabrication ou véhicule de transport, relevant de l'employeur, contenant ou mettant en œuvre une substance ou un objet explosif ;

7° " Enceinte pyrotechnique " la partie parfaitement délimitée du site où sont implantées des installations pyrotechniques ;

8° " Site " tout lieu où se situent une ou plusieurs installations relevant d'un employeur ;

9° " Site pyrotechnique multiemployeurs " tout lieu dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence dans lequel se situent plusieurs installations fixes relevant d'employeurs différents, et dont au moins une est une installation pyrotechnique ;

10° " Evénement pyrotechnique " toute détonation, déflagration, combustion ou décomposition de substances ou d'objets explosifs, non contrôlée ;

11° " Effet pyrotechnique " tout phénomène physique de surpression ou de projection d'éclats, thermique, toxique et tellurique, survenant à la suite d'un événement pyrotechnique ;

12° " Effet domino " tout événement pyrotechnique survenant dans une ou plusieurs installations dont les effets déclenchent un autre événement sur une autre installation, conduisant à une aggravation générale des effets du premier événement ;

13° " Gravité " l'importance des dommages prévisibles subis par les personnes ou les biens exposés aux effets d'un événement pyrotechnique ;

14° " Risque pyrotechnique " la combinaison de la probabilité d'être exposé aux effets pyrotechniques et de la gravité de ces effets ;

15° " Siège potentiel d'événement pyrotechnique " tout lieu de présence de substance ou d'objet explosif ;

16° " Siège exposé " tout emplacement de travail ou installation, à l'intérieur d'un site ou d'un site pyrotechnique multiemployeurs, exposé aux effets pyrotechniques survenant dans un siège potentiel d'événement pyrotechnique ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

17° " Périmètre de sécurité " toute zone où la présence de toute personne est interdite, dans laquelle sont circonscrits l'ensemble des effets d'un événement pyrotechnique résultant du fonctionnement volontaire d'une substance ou d'un objet explosif lors d'une expérimentation ou d'un contrôle, ou survenant lors de la destruction d'une substance ou d'un objet explosif.

Section 2 : L'étude de sécurité

Article R4462-3

En complément du document unique d'évaluation des risques prévu à l'article R. 4121-1, l'employeur rédige une étude de sécurité, pour chaque activité pyrotechnique mentionnée à l'article R. 4462-1 ainsi que pour les activités de chargement et de déchargement des substances ou objets explosifs afin de : 1° Déceler toutes les possibilités d'événements pyrotechniques et établir, dans chaque cas, leur nature et les risques encourus par les travailleurs ; 2° Déterminer les mesures à prendre pour éviter les événements pyrotechniques et limiter leurs conséquences. Chaque étude de sécurité justifie le dimensionnement des dispositifs de réduction des effets et définit l'étendue du périmètre de sécurité à retenir lors des tirs de contrôle, d'expérimentation ou de destruction. Chaque étude de sécurité fait l'objet d'un examen par l'employeur au minimum tous les cinq ans afin de vérifier que les conditions de sécurité des travailleurs ne sont pas modifiées. L'employeur consulte le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, qui peuvent, en tant que de besoin, se faire assister d'un expert, sur toute étude de sécurité. II.-Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le contenu de l'étude de sécurité, qui est adapté pour les unités mobiles de fabrication, et qui comprend : 1° Une description du site ou site pyrotechnique multiemployeurs, de chacune des installations pyrotechniques et de son voisinage ; 2° Une description détaillée des substances ou objets explosifs, de leurs caractéristiques et de leurs sensibilités aux sollicitations accidentelles ; 3° Une évaluation des risques permettant d'identifier les événements pyrotechniques susceptibles de se produire et d'analyser leurs causes ; 4° Les mesures de prévention et de protection à prendre pour éviter la survenance de tels événements ou leur répétition et limiter leurs conséquences.

Article R4462-4

Toute modification apportée à l'activité ou aux équipements d'une installation pyrotechnique ou toute modification apportée à proximité d'une installation pyrotechnique fixe pouvant avoir un effet sur les mesures de prévention et de protection retenues dans cette installation fait l'objet d'une analyse de sécurité rédigée par l'employeur permettant de juger du caractère notable ou non de cette modification. Une modification est considérée comme notable dans les cas suivants : 1° Présence de nouvelles substances ou de nouveaux objets explosifs au poste de travail ; 2° Modification de l'étendue des zones d'effets pyrotechniques retenues pour l'installation pyrotechnique considérée ; 3° Augmentation de la probabilité d'occurrence d'un événement pyrotechnique ; 4° Création d'un nouveau poste de travail au sein de l'installation pyrotechnique considérée ; 5° Augmentation du nombre de travailleurs exposés ; 6° Création d'une situation de non-conformité. Dès lors qu'une modification est considérée comme notable, chaque étude de sécurité concernée par cette modification fait l'objet d'une nouvelle approbation, conformément aux dispositions de l'article R. 4462-30. Si la modification n'est pas considérée comme notable, l'analyse de sécurité rédigée par l'employeur est versée au dossier de sécurité défini à l'article R. 4462-34. L'employeur informe le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de toute analyse de sécurité visée par cet article.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4462-5

I.-Lorsque les travailleurs d'une entreprise extérieure réalisent une activité pyrotechnique mentionnée à l'article R. 4462-1, à l'intérieur du site d'une entreprise utilisatrice au sens de l'article R. 4511-1, l'étude de sécurité de cette activité est communiquée par l'employeur de l'entreprise extérieure à l'entreprise utilisatrice. Les conclusions de l'étude de sécurité effectuée par l'entreprise extérieure sont annexées au plan de prévention défini à l'article R. 4512-6. Dans le cas où les travailleurs de l'entreprise extérieure et ceux de l'entreprise utilisatrice effectuent ensemble une même activité pyrotechnique, une seule étude de sécurité est rédigée par l'employeur de l'entreprise utilisatrice puis validée par l'employeur de l'entreprise extérieure. Dans tous les cas mentionnés aux alinéas ci-dessus, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise extérieure et de l'entreprise utilisatrice sont consultés sur cette étude. II.-Lorsque les travailleurs d'une entreprise extérieure réalisent une activité non pyrotechnique dans une installation pyrotechnique de l'entreprise utilisatrice au sens de l'article R. 4511-1, les conclusions de l'étude (ou des études) de sécurité de l'activité (ou des activités) pyrotechnique (s) de l'installation pyrotechnique sont reportées dans le plan de prévention défini à l'article R. 4512-6. III.-Pour les activités de chargement et de déchargement de substances ou d'objets explosifs effectuées par les travailleurs d'une entreprise extérieure, les conclusions de l'étude de sécurité relative aux activités de chargement et de déchargement de substances ou d'objets explosifs ainsi que les conclusions du document cité à l'article R. 4462-14 sont reportées dans le protocole de sécurité prévu à l'article R. 4515-4. IV.-Pour l'ensemble des activités mentionnées au premier alinéa de l'article R. 4462-3 qui sont réalisées sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil soumis à l'obligation de coordination prévue à l'article L. 4532-2, les conclusions de l'étude (ou des études) de sécurité sont annexées au plan particulier de sécurité et de protection de la santé prévu à l'article L. 4532-9.

Section 3 : Mesures générales de sécurité

Article R4462-6

L'employeur établit une consigne générale de sécurité qui définit les règles générales d'accès et de sécurité dans les enceintes pyrotechniques et qui comporte : 1° L'interdiction de porter tout article de fumeurs ainsi que l'interdiction, sauf autorisation délivrée par l'employeur, de porter des feux nus, des objets incandescents, des allumettes ou tout autre moyen de mise à feu ; 2° L'interdiction d'introduire, sauf autorisation de l'employeur, des matériels autres que ceux prévus dans les consignes de sécurité relatives à chaque poste de travail pyrotechnique, notamment les matériels qui sont sources de rayonnements électromagnétiques ; 3° L'interdiction pour chaque travailleur de se rendre à un emplacement de travail sans motif de service. Sous réserve de l'observation des consignes de sécurité, cette interdiction ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées par les lois et règlements ; 4° L'interdiction de procéder dans les installations pyrotechniques à des opérations non prévues par les consignes en vigueur, notamment à l'ouverture des emballages dans les bâtiments de stockage ; 5° L'obligation pour les travailleurs de revêtir pendant les heures de travail les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur ; 6° L'interdiction pour les travailleurs d'emporter des substances ou des objets explosifs ; 7° Les mesures à observer, à l'intérieur de l'enceinte pyrotechnique, pour la circulation des personnes et des véhicules de toute nature ainsi que pour leur

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

stationnement ; 8° Les dispositions générales à prendre en cas d'incendie ou d'explosion. L'employeur porte cette consigne générale de sécurité à la connaissance des travailleurs et de toute personne pénétrant dans l'enceinte pyrotechnique.

Article R4462-7

L'employeur établit également, compte tenu des conclusions des études de sécurité, avant la mise en œuvre des activités qu'elles concernent : 1° Les consignes de sécurité relatives à chaque installation pyrotechnique ; 2° Les consignes de sécurité relatives à chaque poste de travail pyrotechnique ; 3° Les modes opératoires relatifs à chaque poste de travail pyrotechnique. Le contenu et les modalités d'affichage de chacune des consignes de sécurité mentionnées aux 1° et 2° ci-dessus sont fixés par un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R4462-8

L'équipement des postes de travail pyrotechniques et le mode opératoire sont conçus en prenant en compte la nécessité d'une attention soutenue des travailleurs et de manière à empêcher les variations brusques de la cadence, notamment lorsque la tâche confiée aux travailleurs est répétitive. Aucune forme de salaire n'incite les travailleurs affectés à ces postes à accomplir une production supérieure à celle qui est compatible avec l'équipement et le respect du mode opératoire ainsi définis.

Article R4462-9

I.-Sans préjudice des dispositions des articles R. 4227-28 à R. 4227-33, les mesures de lutte contre l'incendie suivantes sont prises pour les installations fixes dans l'enceinte pyrotechnique : 1° Les abords immédiats des installations pyrotechniques sont désherbés et débroussaillés. Les produits utilisés pour le désherbage et le débroussaillage sont de nature telle qu'ils ne puissent provoquer des réactions dangereuses avec les matières utilisées dans l'enceinte pyrotechnique ; 2° Les installations pyrotechniques où l'on manipule des substances ou objets présentant en raison des opérations effectuées un risque élevé d'inflammation pouvant conduire à un incendie sont dotées d'un système d'extinction automatique compatible avec la nature des produits à éteindre. Ce système doit pouvoir en outre être commandé manuellement depuis un emplacement restant accessible et protégé en cas de début d'incendie sur l'installation concernée ; 3° Des dispositifs de détection automatique d'incendie commandant un système d'alarme à fonctionnement instantané sont installés dans les installations où fonctionnent sans surveillance permanente des appareils susceptibles de provoquer des incendies tels que des étuves ou séchoirs. II.-Toutefois, sans préjudice des autres réglementations applicables en matière de lutte contre l'incendie, les dispositifs prévus par les 2° et 3° du I ne sont pas exigés si les incendies envisagés ne peuvent, par la nature ou la quantité des substances concernées : 1° Ni s'étendre à des installations voisines ; 2° Ni amorcer d'événement pyrotechnique ; 3° Ni provoquer de projections dangereuses ou le dégagement de quantités dangereuses de gaz ou de vapeurs toxiques.

Section 4 : Implantation des installations et transports internes

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Implantation des installations et des postes de travail

Article R4462-10

Les installations pyrotechniques sont conçues, réalisées et implantées de manière telle qu'un événement pyrotechnique n'entraîne pas de risque important pour les travailleurs autres que ceux qui, du fait de leur activité, sont directement exposés aux effets de cet événement. A l'intérieur du site, les distances d'isolement entre les sièges potentiels d'événement pyrotechnique et les sièges exposés sont telles que, en cas d'événement pyrotechnique, les travailleurs ne sont exposés qu'à un risque limité et la transmission ou propagation vers les autres installations pyrotechniques est peu probable. Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture, de la défense, des mines, de l'intérieur, des carrières et de l'industrie fixe les règles d'évaluation des risques permettant de déterminer les distances d'isolement minimales à respecter entre les emplacements de travail ou entre les installations, compte tenu notamment de la nature des activités exercées et des installations.

Article R4462-11

Chaque enceinte pyrotechnique est matérialisée par une clôture ou, à défaut, par un système de signalisation bien visible de toute personne y pénétrant en quelque point que ce soit. L'accès à ces enceintes est interdit à toute personne non concernée par les activités s'y déroulant. Cette interdiction ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées par les lois et règlements, aux représentants de l'administration ainsi qu'aux personnes autorisées par l'employeur, sous réserve de l'observation des consignes de sécurité.

Article R4462-12

I. - A l'intérieur de l'enceinte pyrotechnique, des installations pyrotechniques distinctes sont prévues pour : 1° L'étude, l'expérimentation et le contrôle des substances ou des objets explosifs ; 2° La fabrication et la manipulation des objets explosifs ; 3° La fabrication et la manipulation des substances explosives ; 4° La destruction des substances ou des objets explosifs ; 5° La conservation des substances ou des objets explosifs, à l'exception du stockage des quantités nécessaires aux fabrications en cours. II. - Toutefois, la fabrication ou le contrôle d'objets explosifs peuvent être effectués dans les mêmes bâtiments que la fabrication des substances explosives sous les deux conditions suivantes : 1° La disposition des installations permet de réduire le nombre des travailleurs exposés au risque pyrotechnique, notamment en évitant des stockages ou des manutentions intermédiaires ; 2° L'étude de sécurité montre que le risque pyrotechnique auquel chaque travailleur est individuellement exposé n'est pas plus élevé que si les deux catégories d'installations se trouvaient dans des bâtiments distincts.

Article R4462-13

Les installations présentant un risque caractérisé d'incendie ou d'explosion non pyrotechnique, telles que les dépôts de produits inflammables n'entrant pas dans la fabrication des substances ou objets

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

explosifs, dépôts de bois ou de papiers, de pneumatiques et de cartons, menuiseries, dépôts de gaz comprimés, sont situées hors de l'enceinte pyrotechnique ou disposées de telle sorte que tout incident survenant dans l'une de ces installations n'affecte pas les conditions de sécurité dans l'enceinte pyrotechnique.

Sous-section 2 : Transports de substances ou d'objets explosifs internes au site

Article R4462-14

Pour les transports de substances ou d'objets explosifs à destination ou en provenance de la voie publique, l'employeur rédige un document qui, compte tenu de la nature du chargement, indique précisément les itinéraires autorisés dans le site et analyse les effets domino possibles entre le convoi et chaque installation. Ce document est versé au dossier de sécurité mentionné à l'article R. 4462-34. Ces transports font l'objet, à leur entrée du site, d'un contrôle afin de vérifier que le chargement est conforme aux données figurant dans le document prévu au premier alinéa et de s'assurer de l'absence d'anomalie de nature à introduire un risque accru lors de la circulation interne.

Article R4462-15

Pour les transports de substances ou d'objets explosifs internes au site, qui se font dans le respect des réglementations particulières relatives aux transports de marchandises dangereuses en vigueur ou présentent un niveau de sécurité que l'employeur évalue comme équivalent à celui d'un transport effectué conformément à ces réglementations, l'employeur rédige et tient à disposition des représentants de l'administration, un document tel que celui qui est défini au premier alinéa de l'article R. 4462-14. Si ces transports internes ne se font pas dans les conditions de sécurité décrites dans l'alinéa précédent, ils sont alors couverts par une étude de sécurité telle que prévue à l'article R. 4462-3.

Section 5 : Exigences de sécurité concernant les installations

Sous-section 1 : Caractéristiques générales

Article R4462-16

L'employeur s'assure que le mode de construction des bâtiments et la nature des matériaux utilisés sont tels qu'en cas d'événement pyrotechnique, le risque de projection de masses importantes soit aussi réduit que possible. Il s'assure également que les matériaux constituant les parois, les portes, les fenêtres et en particulier les vitrages des bâtiments situés dans les zones d'effets et pouvant être occupés par des travailleurs, ne produisent pas des éclats tranchants s'ils sont susceptibles d'être brisés par une surpression interne ou externe. Il prend des dispositions pour éviter, en cas d'événement pyrotechnique survenant dans une installation pyrotechnique voisine, la chute d'éléments importants de toiture ou de plafond d'un bâtiment habituellement occupé par des

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

travailleurs.

Article R4462-17

Les bâtiments où s'effectuent des activités pyrotechniques n'ont ni étage ni sous-sol, sauf si cet étage ou ce sous-sol contient uniquement les installations permettant d'abriter les servitudes de ces bâtiments. Le présent article n'est pas applicable : 1° Aux activités pyrotechniques dont le mode opératoire nécessite des bâtiments comportant des postes de travail sur plusieurs niveaux, à l'intérieur ou à l'extérieur d'un bâtiment. Dans ce cas, ces postes de travail sont disposés de manière telle que les effets pyrotechniques survenant sur l'un des niveaux ne puissent affecter gravement les postes de travail situés sur les autres niveaux, à moins que les postes situés à des niveaux différents ne soient pas occupés simultanément ; 2° Aux travaux effectués sur des objets explosifs de grande hauteur nécessitant l'usage de plates-formes superposées. Dans ce dernier cas, plusieurs opérations indépendantes sur plusieurs niveaux différents peuvent être effectuées sur lesdits objets ou à proximité desdits objets, si l'étude de sécurité démontre que les effets d'un événement propre à un poste de travail survenant sur l'un des niveaux, autres que les effets d'un événement pyrotechnique lié auxdits objets, ne peuvent affecter gravement les autres postes de travail situés sur les autres niveaux ; 3° Aux activités pyrotechniques autres que celles mentionnées au 1° et pour lesquelles l'étude de sécurité définie à l'article R. 4462-3 démontre que les effets d'un événement pyrotechnique n'affectent pas les étages voisins et les installations situées à proximité, y compris leurs voies d'accès.

Sous-section 2 : Issues et dégagements

Article R4462-18

Les portes des issues et dégagements, prévus aux articles R. 4227-4 à R. 4227-14, des locaux où s'effectuent des activités pyrotechniques, s'ouvrent vers l'extérieur par une simple poussée de l'intérieur et facilement de l'extérieur lorsque des travailleurs se trouvent dans le local. Pour les locaux où s'effectuent des activités pyrotechniques munis uniquement de portes coulissantes, ces dernières doivent être immobilisées en position ouverte lorsqu'il y a des travailleurs à l'intérieur.

Article R4462-19

Dans les locaux où s'effectuent des activités pyrotechniques, les issues et dégagements répondent aux prescriptions particulières suivantes : 1° Il ne peut y avoir moins de deux issues lorsque celles-ci doivent permettre le passage de plus de cinq personnes ; pour un nombre de personnes allant de six à dix, la largeur totale des issues n'est pas inférieure à 1,80 mètre ; elle est augmentée de 0,60 mètre par tranche de une à cinq personnes en plus des dix premières ; 2° Pour un nombre de personnes allant de trois à cinq, s'il n'y a qu'une issue, sa largeur n'est pas inférieure à 1,40 mètre ; 3° Les largeurs mentionnées aux 1° et 2° sont mesurées déduction faite des saillies et des obstacles.

Article R4462-20

Aucun poste de travail où s'effectuent des activités pyrotechniques ne se trouve à plus de 7 mètres d'une issue ou d'un abri efficace. Cette distance est mesurée selon le trajet réel à parcourir entre le poste de travail pyrotechnique et l'issue. Elle ne s'applique pas aux bâtiments de stockage de substances ou d'objets explosifs ni, en cas d'impossibilité, aux bâtiments où le travail s'effectue sur des objets explosifs de grande dimension et aux installations pyrotechniques mobiles.

Article R4462-21

Les bâtiments où s'effectuent des activités pyrotechniques comportant plusieurs niveaux mentionnés à l'article R. 4462-17 sont desservis, indépendamment des escaliers intérieurs, par un ou plusieurs escaliers extérieurs ou par des dispositifs équivalents, dont l'emplacement et la capacité de dégagement seront choisis de manière à assurer une évacuation rapide des travailleurs.

Article R4462-22

Toute incompatibilité entre l'application des exigences du présent chapitre et celles qui sont fixées par d'autres réglementations en vue de la mise en œuvre d'impératifs de sécurité fait l'objet d'une demande de dérogation présentée par l'employeur, fondée sur une analyse spécifique et assortie d'une proposition visant à obtenir le niveau de sécurité des travailleurs le plus élevé possible par la mise en œuvre de mesures compensatoires. Cette demande de dérogation est soumise à l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues aux II et III de l'article R. 4462-36.

Sous-section 3 : Installations électriques et précaution contre l'électricité statique

Article R4462-23

Tous les bâtiments où s'effectuent des activités pyrotechniques sont réputés constituer des locaux ou emplacements exposés à des risques d'incendie au sens de l'article R. 4215-12. Dans le cas d'atmosphère explosive, ils sont également réputés exposés à des risques d'explosion au sens du même article. Aucune ligne électrique aérienne en conducteurs nus ne doit surplomber les installations de l'enceinte pyrotechnique.

Article R4462-24

L'installation électrique de chaque bâtiment ou local où s'effectuent des activités pyrotechniques comporte un dispositif permettant de couper en cas d'urgence l'alimentation électrique du bâtiment ou du local. L'organe de manœuvre de ce dispositif est situé à l'extérieur et à proximité du bâtiment ou du local. Cet organe est aisément reconnaissable et facilement accessible.

Article R4462-25

Lors de la manipulation de substances ou objets explosifs réputés sensibles à des décharges d'électricité statique, il convient, pour réduire la possibilité des décharges potentielles, d'organiser

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

cette manipulation afin de favoriser l'écoulement des charges statiques et d'assurer le même niveau de potentiel électrique en tout point du poste de travail pyrotechnique. Les travailleurs portent des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle évitant l'accumulation de charges électrostatiques.

Section 6 : Encadrement et formation

Article R4462-26

L'employeur s'assure que les chefs de service et les chefs d'atelier, de laboratoire ou de chantier possèdent la compétence et l'autorité nécessaires pour organiser et diriger, conformément au présent chapitre et aux règles de l'art, les activités dont ils sont chargés dans l'enceinte pyrotechnique. L'employeur vérifie également que les travailleurs chargés de conduire ou de surveiller les activités pyrotechniques, les activités de maintenance ainsi que les activités de transport interne de substances ou objets explosifs, sous la direction des chefs mentionnés au précédent alinéa, disposent des moyens nécessaires pour assurer la stricte application des consignes de sécurité et des modes opératoires.

Article R4462-27

I.-La conduite et la surveillance, ou l'exécution, d'activités pyrotechniques déterminées, ainsi que d'activités déterminées de maintenance ou de transport interne de substances ou objets explosifs, ne sont confiées qu'à un travailleur habilité à cet effet par l'employeur à l'issue des formations initiales et complémentaires dispensées dans les conditions définies par le II et le III du présent article en application de l'article L. 4141-2. II.-Une formation initiale à la sécurité est dispensée par l'employeur au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, ou des travailleurs temporaires, appelés à conduire, à surveiller ou à exécuter des activités pyrotechniques, les activités de maintenance ainsi que les activités de transport interne de substances ou objets explosifs. Cette formation comprend : 1° Un commentaire des prescriptions des articles R. 4462-1 à R. 4462-36 ; 2° Un commentaire de la consigne générale de sécurité prévue à l'article R. 4462-6, dont un exemplaire est remis à chaque travailleur suivant cette formation. III.-Cette formation initiale est complétée, avant toute affectation à un poste de travail comportant les activités mentionnées au premier alinéa, par une formation particulière à ce poste, qui comprend notamment : 1° Une présentation du (ou des) poste (s) de travail et des risques associés ; 2° Un commentaire des consignes de sécurité de l'installation et du poste, prévues à l'article R. 4462-7 ; 3° Une formation pratique au poste de travail. IV.-A l'issue de ces formations initiales et complémentaires, et en vue de la délivrance de l'habilitation prévue au premier alinéa, l'employeur vérifie que le travailleur a les aptitudes nécessaires pour remplir les fonctions associées à son poste de travail. L'habilitation fait l'objet d'un document signé par l'employeur et remis au travailleur. Chaque habilitation est renouvelée par l'employeur tous les cinq ans après qu'il s'est assuré du maintien des aptitudes des travailleurs, compte tenu notamment des formations qu'ils ont suivies en application de l'article R. 4462-28.

Article R4462-28

En application de l'article L. 4141-2, une formation continue des travailleurs affectés aux activités

pyrotechniques ainsi qu'aux activités de transport interne de substances ou objets explosifs, y compris les chefs de service, chefs d'atelier, de laboratoire ou de chantier mentionnés à l'article R. 4462-26, est effectuée pendant l'horaire normal de travail. Cette formation vise à maintenir et à perfectionner les connaissances des intéressés dans le domaine des risques pyrotechniques et de leur prévention. Chaque travailleur participe au moins une fois par trimestre à l'une des séances de formation au cours desquelles divers sujets concernant l'amélioration de la sécurité sont traités. Cette périodicité peut être adaptée pour des travailleurs qui ne sont pas affectés de façon permanente à des opérations pyrotechniques. Un compte rendu indiquant les sujets traités auquel est annexée la liste d'émargement, signée par les participants, est établi pour chacune de ces séances.

Section 7 : Dispositions administratives

Article R4462-29

Pour l'application du présent chapitre aux établissements mentionnés aux articles R. 8111-9 et R. 8111-12, le ministre de la défense et les autorités qu'il désigne à cet effet sont substitués au ministre chargé du travail et aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Pour l'application du présent chapitre aux établissements de la gendarmerie, de la police et de la sécurité civile, le ministre de l'intérieur et les autorités qu'il désigne à cet effet sont substitués au ministre chargé du travail et aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Pour l'application du présent chapitre aux sites du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives dont les activités sont liées à des applications militaires et qui sont mentionnées à l'article R. 1333-37 du code de la défense, le ministre de la défense et le directeur des applications militaires du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives sont substitués au ministre chargé du travail et aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R4462-30

I.-Chacune des études de sécurité prévues à l'article R. 4462-3, à laquelle est joint le compte-rendu de la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, est soumise pour approbation au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou à l'autorité qui lui est substituée en application des articles R. 8111-8 et R. 4462-29, et donne lieu à consultation de l'inspecteur de l'armement pour les poudres et explosifs. II.-Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou l'autorité qui lui est substituée fait connaître sa décision à l'employeur dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la demande d'approbation, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette notification. Il peut toutefois, par décision motivée notifiée selon les mêmes modalités avant l'expiration du délai mentionné ci-dessus, fixer un nouveau délai si l'instruction du dossier l'exige, sans que le délai global puisse excéder six mois. Il peut aussi, par décision motivée, notifiée selon les modalités prévues à l'alinéa précédent, demander à l'employeur de lui transmettre des compléments d'information ou d'effectuer ou de faire effectuer aux frais de l'entreprise par un organisme compétent les essais complémentaires nécessaires à l'appréciation des risques éventuels et de l'efficacité des moyens de protection envisagés. Cette demande suspend le cours du délai mentionné

à l'alinéa précédent. Le délai recommence à courir à partir du moment où le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou l'autorité qui lui est substituée a eu connaissance des compléments d'information demandés ou du résultat de ces essais. En l'absence de réponse du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou de l'autorité qui lui est substituée dans le délai résultant de l'application du premier alinéa du II, l'employeur peut, dans les conditions qui résultent de l'étude de sécurité, mettre en œuvre les activités envisagées. III.-Pour les unités mobiles de fabrication, l'autorité compétente pour l'approbation de l'étude de sécurité est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise qui est propriétaire de l'unité mobile de fabrication. IV.-Le présent article ne s'applique pas aux employeurs effectuant uniquement des activités de conservation de substances ou d'objets explosifs ne relevant pas des prescriptions de l'arrêté du ministre chargé de l'intérieur, du ministre chargé du travail et du ministre de la défense relatif aux installations pyrotechniques soumises à agrément technique, pris en application de l'article R. 2352-97 du code de la défense.

Article R4462-31

L'employeur signale, dans les meilleurs délais, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou à l'autorité qui lui est substituée en application des articles R. 8111-8 et R. 4462-29, et à l'inspection de l'armement pour les poudres et explosifs, tout événement pyrotechnique survenant dans le cadre de ses activités.

Article R4462-32

I.-Dans le cas d'un site pyrotechnique multi-employeurs tel que défini à l'article R. 4462-2, les activités pyrotechniques du site ne peuvent être exercées que sur la base d'une convention établie et conclue par les différents employeurs présents. Cette convention définit, dans le respect des dispositions du présent chapitre et de l'ensemble des dispositions législatives et règlementaires applicables aux activités du site pyrotechnique multi-employeurs, l'organisation mise en place sur le site entre les différents employeurs pour : 1° La gestion des effets pyrotechniques résultant de la coexistence sur le site des activités relevant des différents employeurs et ayant des conséquences sur les différentes installations du site pyrotechnique multi-employeurs ; 2° La gestion des secours vis-à-vis du risque pyrotechnique. II.-Un arrêté du ministre chargé du travail précise le contenu de la convention, qui comporte : 1° Les règles de fonctionnement des instances de concertation et de décision traitant des questions de santé et de sécurité sur le site ; 2° Les règles internes au site d'implantation des installations ; 3° Les règles d'accès et de circulation sur le site ; 4° Les modalités communes de formation du personnel aux risques du site ; 5° Les modalités de résolution des désaccords éventuels ; 6° Les modalités de prise en compte des modifications concernant la sécurité effectuées par un employeur et susceptibles d'avoir un impact sur les autres employeurs du site. III.-La convention est transmise pour information au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou à l'autorité qui lui est substituée en application des articles R. 8111-8 et R. 4462-29. IV.-Les employeurs élaborent également de façon conjointe, pour le site pyrotechnique multi-employeurs, la consigne générale du site mentionnée à l'article R. 4462-6. V.-La convention, les procédures et les documents permettant de vérifier le respect des engagements qu'elle prévoit sont incorporés au dossier de sécurité défini par l'article R. 4462-34. VI.-Chaque employeur présent sur le site pyrotechnique multi-employeurs est consulté sur les conclusions de chacune des études de sécurité réalisées par les employeurs mentionnés à l'article R. 4462-1 si celles-ci démontrent que ses travailleurs sont exposés aux effets pyrotechniques. Il consulte son comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, ses délégués du personnel sur les conclusions de chacune de ces études de sécurité. Chaque employeur présent sur le

site pyrotechnique multi-employeurs est informé des conclusions de chaque étude de sécurité, en particulier sur les zones d'effets et les risques correspondants.

Article R4462-33

Pour l'application du présent chapitre, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou l'autorité qui lui est substituée en application des articles R. 8111-8 et R. 4462-29 reçoit le concours de l'inspecteur de l'armement pour les poudres et explosifs du ministère de la défense. Ce dernier effectue, en accord avec le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou avec les autorités qui lui sont substituées, des inspections de sécurité pyrotechnique dans les sites des employeurs relevant du présent chapitre.

Article R4462-34

L'employeur établit un dossier de sécurité qu'il tient constamment à jour en l'enrichissant sur la base des enseignements tirés des événements pyrotechniques et de toute observation ou information pouvant intéresser la sécurité. Ce dossier comprend : 1° Les études de sécurité prescrites à l'article R. 4462-3 auxquelles sont joints les résultats des essais qui ont été nécessaires à leur établissement ; 2° Les analyses de sécurité citées à l'article R. 4462-4 ; 3° Les documents cités aux articles R. 4462-14 et R. 4462-15 ; 4° Les procès-verbaux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les études de sécurité citées à l'article R. 4462-3 et à l'article R. 4462-32 ; 5° Les consignes établies en application des dispositions des articles R. 4462-6 et R. 4462-7 ; 6° Les comptes-rendus des événements pyrotechniques et des incidents significatifs qui ont été constatés ; 7° La liste des personnes habilitées à réaliser des opérations pyrotechniques ; 8° Les comptes-rendus et les listes d'émargement des formations cités à l'article R. 4462-28 ; 9° Pour les sites pyrotechniques multi-employeurs, la convention prévue à l'article R. 4462-32.

Article R4462-35

Le dossier de sécurité prévu à l'article R. 4462-34 est tenu par l'employeur à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou de l'autorité qui lui est substituée en application des articles R. 8111-8 et R. 4462-29, des agents en charge du contrôle de la législation du travail, des ingénieurs de prévention, du service de santé au travail, des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Les personnes qui accèdent au dossier de sécurité en vertu des dispositions de l'alinéa précédent sont astreintes, en ce qui concerne les informations concernant les sites pyrotechniques qui figurent dans le dossier, aux obligations de secret et aux exigences de confidentialité, dans les conditions prévues par les textes qui leur sont applicables.

Article R4462-36

I. - Sur demande motivée de l'employeur précisant les mesures compensatoires qu'il prévoit, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou l'autorité qui lui est substituée en application des articles R. 8111-8 et R. 4462-29 peut, par décision prise après avis de l'inspecteur de l'armement pour les poudres et explosifs, accorder pour

une ou plusieurs installations déterminées, et dans les conditions qu'il fixe, une dérogation aux dispositions figurant dans les articles du présent chapitre mentionnées ci-dessous :

1° Article R. 4462-10 - Absence de risque important sur un emplacement de travail en cas d'accident sur un emplacement de travail voisin ;

2° Article R. 4462-13 - Exclusion d'installations non pyrotechniques de l'enceinte pyrotechnique ;

3° Article R. 4462-17 - Interdiction des bâtiments à étage ou sous-sol et travail sur plusieurs niveaux ;

4° Article R. 4462-18 - Immobilisation en position ouverte des portes coulissantes lorsqu'il y a des travailleurs à l'intérieur des locaux où s'effectuent des activités pyrotechniques qui sont munis uniquement de telles portes ;

5° Article R. 4462-19 - Largeur des issues et des dégagements ;

6° Article R. 4462-20 - Distance des postes de travail par rapport aux issues ou aux abris ;

7° Article R. 4462-21 - Desserte par un ou plusieurs escaliers externes ou par des dispositifs équivalents des bâtiments où s'effectuent des activités pyrotechniques comportant plusieurs niveaux ;

8° Article R. 4462-32 - Distance des installations dans un site pyrotechnique multi-employeurs.

II. - Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou l'autorité qui lui est substituée en application des articles R. 8111-8 et R. 4462-29 peut également, sur demande motivée de l'employeur dans les situations mentionnées à l'article R. 4462-22, accorder une dérogation lorsque l'analyse effectuée par l'employeur démontre l'existence d'une incompatibilité entre une disposition du présent chapitre et des exigences fixées par d'autres règlementations en vue de la mise en œuvre d'impératifs de sécurité, et que la proposition présentée par l'employeur permet d'obtenir le niveau de sécurité des travailleurs le plus élevé possible par l'application de mesures compensatoires.

III. - La demande présentée par l'employeur en application des dispositions du I ou du II est accompagnée de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

IV. - La décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou de l'autorité qui lui est substituée est portée à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel par l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE V : PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À CERTAINES ACTIVITÉS OU OPÉRATIONS

TITRE Ier : TRAVAUX RÉALISÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 1 : Champ d'application.

Article R4511-1

Les dispositions du présent titre s'appliquent au chef de l'entreprise utilisatrice et au chef de l'entreprise extérieure lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir des travailleurs pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, y compris dans ses dépendances ou chantiers.

Article R4511-2

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux travaux relatifs à la construction et à la réparation navales.

Article R4511-3

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux chantiers de bâtiment ou de génie civil soumis à l'obligation de coordination prévue à l'article L. 4532-2, ni aux autres chantiers clos et indépendants.
Toutefois, le chef de l'entreprise utilisatrice coopère avec le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé, dans les conditions fixées à l'article R. 4532-14.
Lorsque ces chantiers sont soumis à l'obligation d'établir un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé prévu à l'article L. 4532-8, le chef de l'entreprise utilisatrice reçoit copie de ce plan et participe, sur sa demande, aux travaux du collège interentreprises de

sécurité, de santé et des conditions de travail, s'il en existe un.

Article R4511-4

On entend par opération, au sens du présent titre, les travaux ou prestations de services réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif.

Section 2 : Coordination de la prévention.

Article R4511-5

Le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises extérieures intervenant dans son établissement.

Article R4511-6

Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie.

Article R4511-7

La coordination générale des mesures de prévention a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Article R4511-8

Au titre de la coordination générale des mesures de prévention, le chef de l'entreprise utilisatrice alerte le chef de l'entreprise extérieure intéressée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des travailleurs de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par l'employeur intéressé.

En outre, il demande au propriétaire de l'établissement les dossiers techniques regroupant les informations relatives à la recherche et à l'identification des matériaux contenant de l'amiante prévus à l'article R. 4412-97 du code du travail. Il communique ces documents au chef de l'entreprise extérieure intervenant dans l'établissement.

Article R4511-9

Pour l'application des dispositions du présent titre, le chef de l'entreprise extérieure ne peut déléguer

ses attributions qu'à un travailleur doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires. Ce dernier est désigné, lorsque c'est possible, parmi un des travailleurs appelés à participer à l'exécution des opérations prévues dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Article R4511-10

Les chefs des entreprises extérieures font connaître par écrit à l'entreprise utilisatrice :
1° La date de leur arrivée et la durée prévisible de leur intervention ;
2° Le nombre prévisible de travailleurs affectés ;
3° Le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention ;
4° Les noms et références de leurs sous-traitants, le plus tôt possible et en tout état de cause avant le début des travaux dévolus à ceux-ci ;
5° L'identification des travaux sous-traités.

Article R4511-11

Le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises extérieures tiennent les informations mentionnées à l'article R. 4511-10 à la disposition :
1° Du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent ;
2° Des médecins du travail compétents ;
3° De l'inspection du travail ;
4° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
5° Le cas échéant, des agents de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Article R4511-12

Les chefs des entreprises extérieures fournissent à l'inspection du travail, sur sa demande, l'état des heures réellement passées à l'exécution de l'opération par les travailleurs qui y sont affectés.

Chapitre II : Mesures préalables à l'exécution d'une opération

Section 1 : Dispositions générales.

Article R4512-1

Lorsque, après le début de l'intervention, une entreprise extérieure recourt à de nouveaux sous-traitants, les procédures prévues par le présent chapitre sont à nouveau applicables à ces derniers.

Section 2 : Inspection commune préalable.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4512-2

Il est procédé, préalablement à l'exécution de l'opération réalisée par une entreprise extérieure, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures.

Article R4512-3

Au cours de l'inspection commune préalable, le chef de l'entreprise utilisatrice :
1° Délimite le secteur de l'intervention des entreprises extérieures ;
2° Matérialise les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour les travailleurs ;
3° Indique les voies de circulation que pourront emprunter ces travailleurs ainsi que les véhicules et engins de toute nature appartenant aux entreprises extérieures ;
4° Définit les voies d'accès de ces travailleurs aux locaux et installations à l'usage des entreprises extérieures prévus à l'article R. 4513-8.

Article R4512-4

Le chef de l'entreprise utilisatrice communique aux chefs des entreprises extérieures ses consignes de sécurité applicables aux travailleurs chargés d'exécuter l'opération, y compris durant leurs déplacements.

Article R4512-5

Les employeurs se communiquent toutes informations nécessaires à la prévention des risques, notamment la description des travaux à accomplir, des matériels utilisés et des modes opératoires dès lors qu'ils ont une incidence sur la santé et la sécurité.

Section 3 : Plan de prévention.

Article R4512-6

Au vu des informations et éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs des entreprises utilisatrice et extérieures procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels.
Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.

Article R4512-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le plan de prévention est établi par écrit et arrêté avant le commencement des travaux dans les deux cas suivants :

1° Dès lors que l'opération à réaliser par les entreprises extérieures, y compris les entreprises sous-traitantes auxquelles elles peuvent faire appel, représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 heures sur une période inférieure ou égale à douze mois, que les travaux soient continus ou discontinus. Il en est de même dès lors qu'il apparaît, en cours d'exécution des travaux, que le nombre d'heures de travail doit atteindre 400 heures ;

2° Quelle que soit la durée prévisible de l'opération, lorsque les travaux à accomplir sont au nombre des travaux dangereux figurant sur une liste fixée, respectivement, par arrêté du ministre chargé du travail et par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Article R4512-8

Les mesures prévues par le plan de prévention comportent au moins les dispositions suivantes :

1° La définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;

2° L'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;

3° Les instructions à donner aux travailleurs ;

4° L'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice ;

5° Les conditions de la participation des travailleurs d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et, notamment, de l'organisation du commandement.

Article R4512-9

Chaque entreprise concernée fournit la liste des postes occupés par les travailleurs susceptibles de relever de la surveillance médicale renforcée prévue par l'article R. 4624-18 ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, par l'article R. 717-16 du code rural et de la pêche maritime, en raison des risques liés aux travaux réalisés dans l'entreprise utilisatrice. Cette liste figure dans le plan de prévention.

Article R4512-10

Le plan de prévention fixe la répartition des charges d'entretien entre les entreprises extérieures dont les travailleurs utilisent les locaux et installations prévus à l'article R. 4513-8 et mis à disposition par l'entreprise utilisatrice.

Article R4512-11

Les dossiers techniques regroupant les informations relatives à la recherche et à l'identification des matériaux contenant de l'amiante prévus à l'article R. 4412-97 du code du travail sont joints au plan de prévention.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4512-12

Lorsque l'établissement d'un plan de prévention par écrit est obligatoire, en application de l'article R. 4512-7 :
1° Ce plan est tenu, pendant toute la durée des travaux, à la disposition de l'inspection du travail, des agents de prévention des organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
2° Le chef de l'entreprise utilisatrice informe par écrit l'inspection du travail de l'ouverture des travaux.

Section 4 : Travail isolé.

Article R4512-13

Lorsque l'opération est réalisée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure intéressé prend les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident.

Article R4512-14

Pour les travaux accomplis dans un établissement agricole, les dispositions de l'article R. 4512-13 ne s'appliquent qu'aux travaux réalisés dans les locaux de l'exploitation, de l'entreprise ou de l'établissement ou à proximité de ceux-ci.

Section 5 : Information des travailleurs.

Article R4512-15

Avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises en application du présent titre.
Il précise notamment les zones dangereuses ainsi que les moyens adoptés pour les matérialiser. Il explique l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection.
Il montre à ces travailleurs les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition ainsi que, s'il y a lieu, les issues de secours.

Article R4512-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le temps consacré à l'information des travailleurs est assimilé à du temps de travail effectif.

Chapitre III : Mesures à prendre pendant l'exécution des opérations

Section 1 : Inspections et réunions périodiques de coordination.

Article R4513-1

Pendant l'exécution des opérations, chaque entreprise met en œuvre les mesures prévues par le plan de prévention.
Le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures que les mesures décidées sont exécutées. Il coordonne les mesures nouvelles à prendre lors du déroulement des travaux.

Article R4513-2

Le chef de l'entreprise utilisatrice organise, avec les chefs des entreprises extérieures qu'il estime utile d'inviter, des inspections et réunions périodiques, selon une périodicité qu'il définit, afin d'assurer, en fonction des risques ou lorsque les circonstances l'exigent :
1° Soit la coordination générale dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice ;
2° Soit la coordination des mesures de prévention pour une opération donnée ;
3° Soit la coordination des mesures rendues nécessaires par les risques liés à l'interférence entre deux ou plusieurs opérations.

Article R4513-3

Les chefs des entreprises intéressées par les opérations en cause sont informés de la date à laquelle se tiennent les inspections et réunions périodiques de coordination.
Lorsqu'ils l'estiment nécessaire en fonction des risques, les chefs des entreprises extérieures qui ne sont pas conviés participent, sur leur demande, aux réunions et inspections organisées par l'entreprise utilisatrice.
En l'absence de réunion ou d'inspection, les chefs des entreprises extérieures peuvent, lorsqu'ils l'estiment nécessaire pour la sécurité des travailleurs, demander au chef de l'entreprise utilisatrice d'organiser de telles réunions ou inspections.

Article R4513-4

Les mesures prises lors de la coordination font l'objet d'une mise à jour du plan de prévention.

Article R4513-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque l'ensemble des opérations des entreprises extérieures présentes dans l'établissement conduit à l'emploi de travailleurs pour une durée totale supérieure à 90 000 heures pour les douze mois à venir, les inspections et réunions périodiques de coordination se tiennent au moins tous les trois mois.
Ces dispositions s'appliquent, y compris lorsque sont mises en œuvre les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 4513-3.

Article R4513-6

Lorsque de nouveaux travailleurs sont affectés à l'exécution des travaux en cours d'opération, le chef de l'entreprise extérieure en informe le chef de l'entreprise utilisatrice.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu, à l'égard de ces travailleurs, aux obligations d'information prévues à l'article R. 4512-15.

Article R4513-7

Le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures qu'ils ont donné aux travailleurs des instructions appropriées aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises.

Section 2 : Locaux et installations à l'usage des entreprises extérieures.

Article R4513-8

Les installations sanitaires, les vestiaires collectifs et les locaux de restauration sont mis par l'entreprise utilisatrice à la disposition des entreprises extérieures présentes dans l'établissement, excepté lorsque ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.
Des installations supplémentaires sont mises en place, si nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des travailleurs des entreprises extérieures devant être employés au cours de l'année à venir de manière habituelle dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Section 3 : Surveillance médicale.

Article R4513-9

Lorsque l'établissement d'un plan de prévention par écrit est obligatoire, en application de l'article R. 4512-7, ce plan est tenu à la disposition du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et des médecins du travail des entreprises extérieures intéressées.
Ceux-ci sont informés de ses mises à jour.
Le plan de prévention et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4513-10

Le médecin du travail de l'entreprise extérieure communique au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, sur demande de ce dernier, les éléments du dossier médical individuel des travailleurs de l'entreprise extérieure qui lui sont nécessaires.
Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice fournit au médecin du travail de l'entreprise extérieure, sur demande de ce dernier, les indications sur les risques particuliers que présentent les travaux pour la santé des travailleurs intéressés de l'entreprise extérieure.

Article R4513-11

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice assure, pour le compte de l'entreprise extérieure, la réalisation des examens complémentaires rendus nécessaires par la nature et la durée des travaux réalisés par le travailleur de l'entreprise extérieure dans l'entreprise utilisatrice.
Les résultats sont communiqués au médecin du travail de l'entreprise extérieure, notamment en vue de la détermination de l'aptitude médicale du salarié.

Article R4513-12

Par accord entre les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure et les médecins du travail intéressés, l'examen périodique prévu aux articles R. 4624-16 et R. 4624-17 et pour les salariés agricoles, à l'article R. 717-15 du code rural et de la pêche maritime, peut être réalisé par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice pour le compte de l'entreprise extérieure. Cet accord peut également prévoir que le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et, le cas échéant, les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, mènent les actions sur le milieu de travail prévues aux articles R. 4624-1 et suivants pour le compte des salariés de l'entreprise extérieure.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice communique les résultats au médecin de l'entreprise extérieure, notamment en vue de la détermination de l'aptitude médicale.

Article R4513-13

Les conditions dans lesquelles le médecin du travail de l'entreprise extérieure a accès aux postes de travail occupés ou susceptibles d'être occupés par les travailleurs de l'entreprise extérieure sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, après avis des médecins du travail intéressés.

Chapitre IV : Rôle des institutions représentatives du personnel

Section 1 : Dispositions communes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4514-1

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures sont informés :
1° De la date de l'inspection commune préalable par les chefs des entreprises intéressées, dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ;
2° De la date des inspections et réunions périodiques de coordination, au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ;
3° De toute situation d'urgence et de gravité mentionnée au 3° de l'article L. 4614-6.

Article R4514-2

Lorsque l'établissement d'un plan de prévention par écrit est obligatoire, en application de l'article R. 4512-7, ce plan est tenu à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et de ceux des entreprises extérieures.
Ces comités sont informés de ses mises à jour.
Ce plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande.
Ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article R4514-3

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer à l'inspection commune préalable.
Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises extérieures intéressées participent, s'ils l'estiment nécessaire, à l'inspection commune préalable, dans les conditions prévues à l'article R. 4514-9.
Les membres des comités désignés pour participer à l'inspection commune préalable émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit.

Article R4514-4

Des inspections et réunions périodiques de coordination sont organisées à la demande motivée de deux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice.
A la demande motivée de deux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure, les dispositions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 4513-3 sont mises en œuvre par le chef de l'entreprise extérieure.

Article R4514-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice sont affichés :
1° Les noms et lieux de travail des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures ;
2° Le nom du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice ;
3° Le lieu où est située l'infirmerie de l'entreprise utilisatrice.

Section 2 : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice.

Article R4514-6

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions périodiques de coordination.
Ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit.

Article R4514-7

Lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes prévues aux articles L. 4612-4 et L. 4612-5, sur les lieux de travail temporairement occupés par des travailleurs d'entreprises extérieures.

Article R4514-7-1

Les représentants des entreprises extérieures au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice, élargi en application de l'article L. 4523-11, ne sont pas considérés comme appartenant à la délégation du personnel du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice.

Section 3 : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure.

Article R4514-8

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions périodiques de coordination, lorsqu'il est prévu que l'entreprise extérieure y participe.
Ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de

prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit.

Article R4514-9

Avant le début des travaux, lorsqu'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est appelé à faire partie de l'équipe intervenant dans l'entreprise utilisatrice et que le comité entend participer à l'inspection commune préalable, en application du deuxième alinéa de l'article R. 4514-3, ce représentant du personnel est désigné pour participer à cette inspection.
Dans le cas contraire, le comité peut désigner un représentant du personnel élu titulaire d'un autre mandat, s'il est appelé à être affecté dans l'entreprise utilisatrice.

Article R4514-10

Les dispositions de l'article R. 4514-9 s'appliquent pendant l'exécution des travaux lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure entend faire application du premier alinéa de l'article R. 4514-8.

Chapitre V : Opérations de chargement et de déchargement

Section 1 : Champ d'application.

Article R4515-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux opérations de chargement ou de déchargement réalisées par des entreprises extérieures transportant des marchandises, en provenance ou à destination d'un lieu extérieur à l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, dite « entreprise d'accueil ».
Elles dérogent aux dispositions relatives :
1° A la transmission à l'inspection du travail de l'état des heures passées à l'exécution de l'opération, prévue à l'article R. 4511-12 ;
2° A l'inspection commune préalable prévue aux articles R. 4512-2 à R. 4512-5 ;
3° Au plan de prévention prévu aux articles R. 4512-6 à R. 4512-11 ;
4° A l'information et à la communication au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des renseignements et documents prévues aux articles R. 4514-1 et R. 4514-2.

Article R4515-2

On entend par opération de chargement ou de déchargement, l'activité concourant à la mise en place ou à l'enlèvement sur ou dans un engin de transport routier, de produits, fonds et valeurs, matériels ou engins, déchets, objets et matériaux de quelque nature que ce soit.

Article R4515-3

On entend par opérations de chargement ou de déchargement à caractère répétitif, celles qui portent sur des produits ou substances de même nature, sont accomplies sur les mêmes emplacements, selon le même mode opératoire, et mettent en œuvre les mêmes types de véhicules et de matériels de manutention.

Section 2 : Protocole de sécurité.

Article R4515-4

Les opérations de chargement ou de déchargement, font l'objet d'un document écrit, dit « protocole de sécurité », remplaçant le plan de prévention.

Article R4515-5

Le protocole de sécurité comprend les informations utiles à l'évaluation des risques de toute nature générés par l'opération ainsi que les mesures de prévention et de sécurité à observer à chacune des phases de sa réalisation.

Article R4515-6

Pour l'entreprise d'accueil, le protocole de sécurité comprend, notamment, les informations suivantes :

1° Les consignes de sécurité, particulièrement celles qui concernent l'opération de chargement ou de déchargement ;

2° Le lieu de livraison ou de prise en charge, les modalités d'accès et de stationnement aux postes de chargement ou de déchargement accompagnées d'un plan et des consignes de circulation ;

3° Les matériels et engins spécifiques utilisés pour le chargement ou le déchargement ;

4° Les moyens de secours en cas d'accident ou d'incident ;

5° L'identité du responsable désigné par l'entreprise d'accueil, auquel l'employeur délègue, le cas échéant, ses attributions.

Article R4515-7

Pour le transporteur, le protocole de sécurité décrit, notamment :

1° Les caractéristiques du véhicule, son aménagement et ses équipements ;

2° La nature et le conditionnement de la marchandise ;

3° Les précautions ou sujétions particulières résultant de la nature des substances ou produits transportés, notamment celles imposées par la réglementation relative au transport de matières dangereuses.

Article R4515-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le protocole de sécurité est établi dans le cadre d'un échange entre les employeurs intéressés, préalablement à la réalisation de l'opération.
Chacune des opérations ne revêtant pas le caractère répétitif défini à l'article R. 4515-3 donne lieu à un protocole de sécurité spécifique.

Article R4515-9

Les opérations de chargement ou de déchargement impliquant les mêmes entreprises et revêtant un caractère répétitif font l'objet d'un seul protocole de sécurité établi préalablement à la première opération.
Ce protocole de sécurité reste applicable aussi longtemps que les employeurs intéressés considèrent que les conditions de déroulement des opérations n'ont subi aucune modification significative, dans l'un quelconque de leurs éléments constitutifs.

Article R4515-10

Lorsque le prestataire ne peut pas être identifié préalablement par l'entreprise d'accueil ou lorsque l'échange préalable n'a pas permis de réunir toutes les informations nécessaires, par dérogation aux dispositions de l'article R. 4515-8, l'employeur de l'entreprise d'accueil fournit et recueille par tout moyen approprié les éléments qui se rapportent au protocole de sécurité.

Article R4515-11

Les chefs d'établissement des entreprises d'accueil et de transport tiennent un exemplaire de chaque protocole de sécurité, daté et signé, à la disposition :
1° Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises intéressées ;
2° De l'inspection du travail.

TITRE II : INSTALLATIONS NUCLÉAIRES DE BASE ET INSTALLATIONS SUSCEPTIBLES DE DONNER LIEU À DES SERVITUDES D'UTILITÉ PUBLIQUE

Chapitre Ier : Champ d'application

Chapitre II : Coordination de la prévention

Chapitre III : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Attributions particulières.

Article R4523-1

La liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation prévue à l'article L. 4523-2 précise, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues aux articles L. 4121-3 et L. 4121-4 :
1° Les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou à des salariés temporaires ;
2° Les postes destinés à être occupés par les salariés de l'établissement ;
3° Les postes dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées.

Article R4523-2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut décider de faire appel à l'expert en risques technologiques mentionné à l'article L. 4523-5 à l'occasion de la demande d'autorisation préfectorale prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement et avant d'émettre l'avis prévu à l'article R. 4612-4.
Le comité peut prendre sa décision à compter de la réunion au cours de laquelle il est informé sur les documents joints à la demande d'autorisation communiquée au préfet,
Cet expert, choisi après consultation du service instructeur de la demande d'autorisation, remet son rapport au comité avant la clôture de l'enquête publique. Il le présente en réunion du comité avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier.

Article R4523-3

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à l'expert en risques technologiques mentionné à l'article L. 4523-5 en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée.
L'expert présente son rapport dans le délai de quarante-cinq jours à compter de sa saisine.

Article R4523-4

Les représentants des entreprises extérieures mentionnés à l'article L. 4523-11 disposent d'une voix consultative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi.

Article R4523-4-1

Les accidents du travail pour lesquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi est réuni, en application de l'article L. 4523-13, sont les accidents ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Section 2 : Dispositions relatives à l'élargissement du comité,

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

applicables en l'absence de convention ou d'accord collectif.

Sous-section 1 : Désignation des entreprises extérieures et de leurs représentants.

Article R4523-5

Pour élargir la composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice à une représentation des entreprises extérieures, en application de l'article L. 4523-11, il incombe :

1° Au chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice d'identifier les entreprises extérieures répondant aux critères définis à l'article R. 4523-6 et de sélectionner parmi celles-ci les entreprises appelées à désigner un ou des représentants ;

2° Au chef de chaque entreprise extérieure de désigner nominativement les représentants de son entreprise.

Article R4523-6

L'identification et la sélection des entreprises extérieures par l'entreprise utilisatrice s'effectuent sur la base des trois critères cumulatifs suivants :

1° La nature des risques particuliers liés à l'intervention et susceptibles de porter atteinte à la sécurité des travailleurs présents au sein ou à proximité de l'installation, qui constitue le critère prépondérant ;

2° L'importance des effectifs intervenant ou appelés à intervenir, exprimée en nombre moyen d'hommes par jour présents au sein ou à proximité de l'installation durant une période de douze mois consécutifs ;

3° La durée des interventions prévisibles à compter du jour de la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévue à l'article R. 4523-8.

Article R4523-7

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice classe la liste des entreprises extérieures répondant aux critères définis à l'article R. 4523-6 par ordre de pertinence. Il mentionne les entreprises qu'il envisage de sélectionner et, pour chacune d'elles, sa représentation soit par un ou des salariés, soit par un représentant de la direction, soit par une représentation des salariés et de la direction.

Le nombre total de représentants des salariés des entreprises extérieures est égal au nombre de représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice, dans la limite de trois représentants par entreprise extérieure. Le nombre de représentants de la direction des entreprises extérieures est au plus égal au nombre d'entreprises sélectionnées pour désigner une représentation de salariés.

Article R4523-8

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice communique cette liste au comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail, accompagnée des éléments qui justifient la composition retenue au regard des critères fixés à l'article R. 4523-6. Après un délai de trente jours au moins et soixante jours au plus suivant cette communication, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail rend son avis sur la liste et la représentation mentionnées à l'article R. 4523-7.

Article R4523-9

Dans les quinze jours suivant la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice :

1° Communique aux chefs des entreprises extérieures figurant sur la liste mentionnée à l'article R. 4523-7 l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu à l'article R. 4523-8 et les consulte avant d'arrêter la liste des entreprises extérieures appelées à désigner une représentation de leur direction ;

2° Arrête la liste des entreprises extérieures appelées à désigner une représentation de salariés et le nombre de représentants par entreprise ;

3° Envoie sa décision aux chefs des entreprises sélectionnées ;

4° Envoie sa décision à l'inspecteur du travail, accompagnée des éléments qui la motivent et du procès-verbal de la réunion de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article R4523-10

Dans les trente jours suivant l'envoi de la décision de sélection des entreprises extérieures, chaque chef d'entreprise extérieure sélectionnée :

1° Organise la désignation des représentants des salariés ou, selon les cas, de la direction de son entreprise au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi de l'entreprise utilisatrice, selon les modalités fixées à l'article R. 4523-11 ;

2° Transmet au chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice les noms et adresses des représentants désignés.

Article R4523-11

Les représentants des salariés des entreprises extérieures sont désignés parmi ceux qui sont intervenus régulièrement, sur ou à proximité de l'installation de l'entreprise utilisatrice, durant les douze derniers mois ou parmi ceux qui sont appelés à y intervenir régulièrement durant les douze prochains mois.

Ils sont désignés par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué dans leur établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de délégués du personnel, la représentation des salariés est désignée par les salariés qui, au jour du vote au scrutin secret, interviennent régulièrement dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice depuis douze mois au moins ou sont appelés à y intervenir régulièrement au cours des douze prochains mois. Le procès-verbal de désignation des salariés, accompagné de la liste d'émargement datée et signée par les personnes ayant participé à la désignation et par leur employeur ou son représentant, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article R4523-12

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dès qu'il en a connaissance, le chef de l'entreprise utilisatrice transmet à l'inspecteur du travail les noms des représentants des entreprises extérieures désignés selon les modalités prévues à l'article R. 4523-11.

Article R4523-13

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice affiche la liste nominative des représentants des entreprises extérieures au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi au même emplacement que celui réservé aux informations mentionnées à l'article R. 4514-5. Il adresse cette liste, qui doit être actualisée au moins tous les deux ans selon les modalités fixées aux articles R. 4523-7 à R. 4523-12, à toutes les entreprises extérieures.

Sous-section 2 : Fonctionnement du comité élargi.

Article R4523-14

Les représentants des entreprises extérieures au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice sont désignés pour une durée de deux ans renouvelable. Si, pendant la durée normale de son mandat, un représentant cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois. Les modalités de ce remplacement sont celles fixées aux articles R. 4523-10 et R. 4523-11.

Article R4523-15

Les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice en formation élargie se tiennent séparément de celles du comité en formation ordinaire.

L'ordre du jour de la réunion du comité élargi et les documents joints sont transmis par le président du comité, selon les modalités fixées à l'article R. 4614-3, au moins trente jours avant la date fixée pour la réunion.

Le temps passé en réunion du comité élargi est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article R4523-16

Les procès-verbaux des réunions du comité élargi sont transmis aux personnes qui y siègent et sont tenus à la disposition de toutes les entreprises extérieures.

Sous-section 3 : Dérogation applicable aux établissements comprenant une installation nucléaire de base.

Article R4523-17

Les établissements comprenant une installation nucléaire de base qui ne sont pas soumis aux dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi, en application de l'article L. 4523-12, répondent aux caractéristiques suivantes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Une instance est exclusivement dédiée au dialogue interentreprises dans le but d'améliorer la sécurité des travailleurs et de contribuer à la prévention des risques professionnels liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail. Elle se réunit au moins une fois par an ;

2° La sélection des entreprises extérieures appelées à désigner des représentants pour siéger à cette instance fait l'objet d'une consultation de la représentation du personnel ou syndicale de l'entreprise utilisatrice ;

3° Le critère prépondérant de sélection des entreprises extérieures est la nature des risques particuliers liés à l'intervention extérieure, qui sont susceptibles de porter atteinte à la sécurité des travailleurs présents au sein ou à proximité de l'installation nucléaire de base ;

4° Les représentants des salariés des entreprises extérieures sont désignés parmi ceux qui interviennent régulièrement sur ou à proximité de l'installation nucléaire de base. Ils exercent leurs fonctions durant leur temps de travail ;

5° Les président et secrétaire de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements de l'entreprise utilisatrice situés à proximité de l'installation nucléaire de base sont invités aux réunions de l'instance prévue au présent article ;

6° Les procès-verbaux des réunions de cette instance sont tenus à la disposition de toutes les entreprises extérieures.

Chapitre IV : Comité interentreprises de santé et de sécurité au travail

Section 1 : Mise en place.

Article R4524-1

Lorsqu'un plan de prévention des risques technologiques a été prescrit en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, le préfet met en place un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail.
Ce comité représente tous les établissements comprenant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique en application de l'article L. 515-8 du même code ou mentionnée aux articles 3-1 et 104 à 104-8 du code minier, situés dans le périmètre de ce plan.

Article R4524-2

Lorsque le périmètre d'exposition au risque couvre tout ou partie du territoire de plusieurs départements, le préfet qui organise la mise en place du comité interentreprises de santé et de sécurité au travail est celui du département le plus exposé.

Section 2 : Missions.

Article R4524-3

Pour l'exercice de leur mission, les membres du comité interentreprises de santé et de sécurité au travail peuvent émettre des observations, des préconisations et proposer des actions de prévention.

Article R4524-4

Le comité interentreprises de santé et de sécurité au travail est informé, par le préfet, des dispositions du plan de prévention des risques technologiques.

Section 3 : Composition.

Article R4524-5

Le comité interentreprises de santé et de sécurité au travail est composé du président de chacun des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés et de représentants des salariés, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant.
Ses membres sont désignés, en son sein, par la délégation du personnel de chacun des comités.

Article R4524-6

Les représentants du personnel au comité interentreprises sont désignés pour une durée de trois ans renouvelable.
Leur mandat prend fin dès qu'ils cessent d'être représentants des salariés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de leur établissement. Il est procédé à leur remplacement dans les conditions prévues à l'article R. 4524-5.

Section 4 : Fonctionnement.

Article R4524-7

La comité interentreprises de santé et de sécurité au travail est présidé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant.
Lorsque le périmètre d'exposition au risque couvre tout ou partie du territoire de plusieurs départements, le comité est présidé par le directeur département du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département le plus exposé.

Article R4524-8

Le comité interentreprises de santé et de sécurité au travail est réuni par le président au moins une fois par an ou à la demande motivée d'un tiers de ses membres.
Seuls ses membres ont voix délibérative.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4524-9

Le préfet peut inviter les présidents et les secrétaires des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitués dans d'autres établissements et situés dans le périmètre de ce plan, à assister aux réunions du comité mis en place à cet effet en raison de risques particuliers liés à leur implantation ou à leur activité.
Les inspecteurs du travail et les inspecteurs des installations classées, compétents pour contrôler ces établissements, sont invités à participer aux réunions du comité interentreprises.
Le président peut inviter toute personne susceptible d'éclairer les débats en raison de sa compétence.

Article R4524-10

Les chefs d'établissement intéressés communiquent au comité interentreprises toutes les informations utiles à l'exercice de ses missions, notamment :
1° La politique de prévention des accidents majeurs qu'ils conduisent ;
2° Les systèmes de gestion de la sécurité mis en œuvre dans chaque établissement et les résultats des contrôles de ces systèmes, audits et revues de direction, organisés par les chefs d'établissement ;
3° Les risques d'accidents majeurs, identifiés comme susceptibles d'affecter les établissements voisins comportant des installations classées ;
4° Les plans d'urgence et les exercices relatifs à ces plans d'urgence ;
5° Les enseignements tirés du retour d'expérience des établissements concernés ;
6° Les projets de modification ou d'extension des installations à l'origine du risque, le plus en amont possible.

Chapitre V : Dispositions particulières en matière d'incendie et de secours

Chapitre VI : Dispositions particulières en cas de danger grave et imminent et droit de retrait

TITRE III : BÂTIMENT ET GÉNIE CIVIL

Chapitre Ier : Principes de prévention

Chapitre II : Coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Catégories d'opérations.

Article R4532-1

Les opérations de bâtiment et de génie civil sont classées en trois catégories :
1° Première catégorie : opérations soumises à l'obligation de constituer un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ;
2° Deuxième catégorie : opérations soumises à l'obligation de déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1 ne relevant pas de la première catégorie ;
3° Troisième catégorie : opérations soumises à l'obligation d'établir un plan général de coordination simplifié en application des articles R. 4532-52 et R. 4532-54 et autres opérations ne relevant pas des première et deuxième catégories.

Section 2 : Déclaration préalable.

Article R4532-2

Les opérations de bâtiment ou de génie civil, soumises à l'obligation de déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1, sont celles pour lesquelles l'effectif prévisible des travailleurs doit dépasser vingt travailleurs à un moment quelconque des travaux et dont la durée doit excéder trente jours ouvrés, ainsi que celles dont le volume prévu des travaux doit être supérieur à 500 hommes-jours.

Article R4532-3

La déclaration préalable est adressée à l'inspecteur du travail et aux organismes mentionnés à l'article L. 4532-1 territorialement compétents au lieu de l'opération.
Elle est adressée à la date de dépôt de la demande de permis de construire lorsque celui-ci est requis ou, lorsque celui-ci n'est pas requis, au moins trente jours avant le début effectif des travaux.

Section 3 : Mission de coordination et coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé.

Sous-section 1 : Obligations du maître d'ouvrage.

Article R4532-4

Le maître d'ouvrage désigne un coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé dès le début de la phase d'élaboration de l'avant-projet sommaire, au sens de l'article 4 du décret n°

93-1268 du 29 novembre 1993 relatif aux missions de maîtrise d'œuvre confiées par des maîtres d'ouvrage publics à des prestataires de droit privé, ou de la phase d'élaboration de son équivalent, lorsque l'opération n'est pas soumise à une telle élaboration.

Article R4532-5

Lorsque le maître d'ouvrage désigne, pour la phase de réalisation de l'ouvrage, un coordonnateur distinct de celui de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet, cette désignation intervient avant le lancement de la consultation des entreprises.

Article R4532-6

Afin notamment d'assurer au coordonnateur l'autorité et les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission, le maître d'ouvrage prévoit, dès les études d'avant-projet de l'ouvrage, la coopération entre les différents intervenants dans l'acte de construire et le coordonnateur.
Les modalités pratiques de cette coopération font l'objet d'un document joint aux contrats conclus avec les différents intervenants.

Article R4532-7

Le maître d'ouvrage demande au propriétaire du bâtiment les dossiers techniques regroupant les informations relatives à la recherche et à l'identification des matériaux contenant de l'amiante prévus à l'article R. 4412-97 du code du travail.

Il communique ces documents au maître d'œuvre et au coordonnateur.

Article R4532-8

Le maître d'ouvrage veille à ce que le coordonnateur soit associé pendant toutes les phases de l'opération à l'élaboration et à la réalisation du projet de l'ouvrage, en particulier en lui donnant accès à toutes les réunions organisées par le maître d'œuvre et en le rendant destinataire, dans un délai compatible avec l'exercice de sa mission, de toutes les études réalisées par celui-ci.

Article R4532-9

Le maître d'ouvrage tient compte, lorsqu'il les estime justifiées, des observations du coordonnateur ou adopte des mesures d'une efficacité au moins équivalente.

Article R4532-10

Dans le cas d'opérations entreprises par un particulier non soumises à l'obtention d'un permis de construire, prévu au 2° de l'article L. 4532-7, la coordination est assurée, pendant chacune de ses interventions sur le chantier, par l'entreprise dont la part de main-d'œuvre dans l'opération est la plus

élevée.
Lorsque cette entreprise interrompt ou met fin à son intervention, l'entreprise qui répond à son tour au critère défini au premier alinéa prend en charge la coordination.
Chaque changement de titulaire de la mission de coordination donne préalablement lieu à concertation entre les entrepreneurs concernés.

Sous-section 2 : Coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé.

Paragraphe 1 : Missions du coordonnateur.

Article R4532-11

Le coordonnateur veille, à ce que les principes généraux de prévention définis aux articles L. 4531-1 et L. 4535-1 soient effectivement mis en œuvre.

Il exerce ses missions sous la responsabilité du maître d'ouvrage.

Article R4532-12

Le coordonnateur, au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet de l'ouvrage :
1° Elabore le plan général de coordination lorsqu'il est requis ;
2° Constitue le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage ;
3° Ouvre un registre-journal de la coordination dès la signature du contrat ou de l'avenant spécifique ;
4° Définit les sujétions relatives à la mise en place et à l'utilisation des protections collectives, des appareils de levage, des accès provisoires et des installations générales, notamment les installations électriques. Il mentionne dans les pièces écrites leur répartition entre les différents corps d'état ou de métier qui interviendront sur le chantier ;
5° Assure le passage des consignes et la transmission des documents mentionnés aux 1° à 4° au coordonnateur de la phase de réalisation de l'ouvrage lorsque celui-ci est différent.

Article R4532-13

Le coordonnateur, au cours de la réalisation de l'ouvrage :
1° Organise entre les entreprises, y compris sous-traitantes, qu'elles se trouvent ou non présentes ensemble sur le chantier, la coordination de leurs activités simultanées ou successives, les modalités de leur utilisation en commun des installations, matériels et circulations verticales et horizontales, leur information mutuelle ainsi que l'échange entre elles des consignes en matière de sécurité et de protection de la santé. A cet effet, il procède avec chaque entreprise, préalablement à l'intervention de celle-ci, à une inspection commune au cours de laquelle sont en particulier précisées, en fonction des caractéristiques des travaux que cette entreprise s'apprête à exécuter, les consignes à observer ou à transmettre et les observations particulières de sécurité et de santé prises pour l'ensemble de

l'opération. Cette inspection commune est réalisée avant remise du plan particulier de sécurité et de protection de la santé lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de le rédiger ;
2° Veille à l'application correcte des mesures de coordination qu'il a définies ainsi que des procédures de travail qui interfèrent ;
3° Tient à jour et adapte le plan général de coordination et veille à son application ;
4° Complète en tant que de besoin le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage.

Article R4532-14

Le coordonnateur tient compte des interférences avec les activités d'exploitation sur le site à l'intérieur ou à proximité duquel est implanté le chantier et à cet effet, notamment :

1° Procède avec le chef de l'établissement en activité, préalablement au commencement des travaux, à une inspection commune visant à :

a) Délimiter le chantier ;

b) Matérialiser les zones du secteur dans lequel se situe le chantier qui peuvent présenter des dangers spécifiques pour les travailleurs des entreprises appelées à intervenir ;

c) Préciser les voies de circulation que pourront emprunter les travailleurs, les véhicules et engins de toute nature des entreprises concourant à la réalisation des travaux, ainsi qu'à définir, pour les chantiers non clos et non indépendants, les installations sanitaires, les vestiaires, les locaux de restauration et le local ou les aménagements mentionnés à l'article R. 4534-142-1 auxquels auront accès leurs travailleurs ;

2° Communique aux entreprises appelées à intervenir sur le chantier les consignes de sécurité arrêtées avec le chef d'établissement et, en particulier, celles qu'elles devront donner à leurs travailleurs, ainsi que, s'agissant des chantiers non clos et non indépendants, l'organisation prévue pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet dans l'établissement.

Article R4532-15

Le coordonnateur préside le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail lorsque sa création est requise.

Article R4532-16

Le coordonnateur prend les dispositions nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier.

Paragraphe 2 : Conditions et modalités d'exercice de la mission.

Article R4532-17

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sauf dans les cas d'opérations entreprises par un particulier pour son usage personnel, prévus à l'article L. 4532-7, nul ne peut exercer la fonction de coordonnateur s'il ne possède la compétence requise conformément aux dispositions des paragraphes 3 et 4.

Article R4532-18

Une personne morale en mesure d'affecter à cette fonction une personne physique compétente peut être désignée en tant que coordonnateur.

Article R4532-19

Une personne physique qui exerce la fonction de coordonnateur, en son nom propre ou au nom de l'organisme qui l'emploie, ne peut pas être chargée de la fonction de contrôleur technique prévue à l'article L. 111-23 du code de la construction et de l'habitation dans le cadre d'une même opération de bâtiment ou de génie civil.

Sauf dans les cas d'opérations entreprises par un particulier pour son usage personnel, prévus à l'article L. 4532-7, cette personne ne peut pas, lorsque l'opération excède le montant fixé par l'article R. 4533-1, être chargée d'une autre fonction dans le cadre de la même opération. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par les communes ou groupements de communes de moins de 5 000 habitants, dans lesquels il est fait application de l'article L. 4531-2.

Article R4532-20

La mission de coordination fait l'objet de contrats ou d'avenants spécifiques écrits.

Elle est rémunérée distinctement.

La rémunération tient compte, notamment, du temps passé sur le chantier par le coordonnateur et, le cas échéant, des frais de fonctionnement occasionnés par la mise en place du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, en particulier, des frais de secrétariat.

Article R4532-21

Lorsque le coordonnateur est employé par le maître d'ouvrage et lié à celui-ci par un contrat de travail, la mission de coordination fait l'objet d'un document écrit permettant d'individualiser chaque opération.

Article R4532-22

Le contrat, l'avenant ou le document :

1° Définit le contenu de la mission confiée au coordonnateur, les moyens, notamment financiers, que le maître d'ouvrage met à la disposition de celui-ci ainsi que l'autorité qu'il lui confère par rapport à l'ensemble des intervenants dans l'opération, maître d'œuvre et entrepreneurs, employeurs

ou travailleurs indépendants ;
2° Précise les obligations du coordonnateur, notamment les modalités de sa présence aux réunions lors de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et aux réunions de chantier pendant la phase de réalisation de l'ouvrage.

Paragraphe 3 : Compétences.

Article R4532-23

Les trois niveaux de compétence de coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé sont :
1° Niveau 1 : aptitude à coordonner toutes opérations ;
2° Niveau 2 : aptitude à coordonner les opérations des deuxième et troisième catégories ;
3° Niveau 3 : aptitude à coordonner les opérations de troisième catégorie.

Article R4532-24

Pour ce qui concerne les opérations des première et deuxième catégories, l'aptitude à coordonner est distincte pour la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et pour la phase de réalisation de l'ouvrage.

Article R4532-25

Est réputée compétente, pour exercer la fonction de coordonnateur durant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, la personne physique qui justifie à la fois :

1° Soit d'une expérience professionnelle en architecture, ingénierie ou maîtrise d'œuvre d'une durée minimale de cinq ans pour la compétence de niveaux 1 et 2 ou de trois ans pour la compétence de niveau 3, soit d'un diplôme de niveau au moins égal à la licence en architecture ou dans le domaine de la construction, du bâtiment et des travaux publics ou de la prévention des risques professionnels, pour la compétence de niveau 3 ;

2° D'une formation spécifique de coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé adaptée, d'une part, à l'expérience professionnelle ou au diplôme du candidat et, d'autre part, au niveau de compétence défini à l'article R. 4532-23. Cette formation est actualisée tous les cinq ans, dans l'année civile qui suit l'échéance de la dernière attestation de compétence prévue à l'article R. 4532-31.

Article R4532-26

Est réputée compétente, pour exercer la fonction de coordonnateur durant la phase de réalisation de l'ouvrage la personne physique qui justifie à la fois :
1° Soit d'une expérience professionnelle en matière de contrôle des travaux, d'ordonnancement, de pilotage et de conduite des travaux ou de maîtrise de chantier ou en tant que coordonnateur ou agent

en matière de sécurité, d'une durée minimale de cinq ans pour la compétence de niveaux 1 et 2 ou de trois ans pour la compétence de niveau 3, soit d'un diplôme de niveau au moins égal à la licence en architecture ou dans le domaine de la construction, du bâtiment et des travaux publics ou de la prévention des risques professionnels, pour la compétence de niveau 3 ;

2° D'une formation spécifique de coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé adaptée, d'une part, à l'expérience professionnelle ou au diplôme du candidat et, d'autre part, au niveau de compétence défini à l'article R. 4532-23. Cette formation est actualisée tous les cinq ans, dans l'année civile qui suit l'échéance de la dernière attestation de compétence prévue à l'article R. 4532-31.

Article R4532-27

Le coordonnateur qui a exercé pendant cinq ans sa fonction à un niveau de compétence donné peut se voir reconnaître le niveau de compétence immédiatement supérieur, s'il a préalablement acquis, à l'issue de la formation correspondante, l'attestation de compétence correspondant à ce niveau.

S'il est titulaire de l'un des diplômes visés au 1° de l'article R. 4532-25 ou de l'article R. 4532-26, la condition de durée d'exercice mentionnée au premier alinéa est réduite à deux ans.

Article R4532-28

L'aptitude peut être étendue à la phase pour laquelle elle n'a pas été initialement prévue lorsque le coordonnateur apporte la preuve de l'acquisition de l'expérience professionnelle requise.
Cette expérience professionnelle est vérifiée par l'organisme de formation de son choix et portée par ce dernier sur l'attestation de compétence prévue à l'article R. 4532-31.

Article R4532-29

Le maître d'ouvrage justifie, sur demande de l'inspection du travail, de la compétence du coordonnateur qu'il a désigné.

Paragraphe 4 : Formation du coordonnateur et organisme de formation.

Article R4532-30

Peut exercer la fonction de formateur de coordonnateurs la personne physique qui justifie à la fois :

1° D'un niveau de compétence au moins égal à celui exigé pour les coordonnateurs aux articles R. 4532-25 et R. 4532-26, excepté lorsqu'elle fait partie du personnel qualifié de l'un des organismes de prévention mentionnés au 2° ;

2° Du suivi d'un stage de formation de formateurs auprès de l'Organisme professionnel de

prévention dans le bâtiment et les travaux publics, de l'Institut national de recherche et de sécurité ou d'un organisme établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen autorisé dans cet Etat à pratiquer une telle activité de formation, sous réserve que la formation dispensée soit reconnue équivalente à celle prévue en application du présent paragraphe.

Article R4532-31

La durée et le contenu de la formation des coordonnateurs et des formateurs sont adaptés au niveau de compétence recherché ainsi qu'à l'expérience professionnelle ou au diplôme des candidats.

La formation donne lieu à un contrôle de capacité à l'issue du stage et à la délivrance, par l'organisme de formation, d'une attestation de compétence.

Article R4532-32

L'admission à un stage de formation de coordonnateur ou de formateur est prononcée par l'organisme de formation, après qu'il a vérifié que les conditions d'expérience professionnelle ou de diplôme sont satisfaites.

Article R4532-33

Le refus d'admission à un stage de formation de formateurs est motivé. Il peut faire l'objet, dans les formes et délai prévus à l'article R. 4723-1, d'une réclamation auprès du ministre chargé du travail, qui statue dans le délai prévu aux articles R. 4723-2 et R. 4723-3.

Article R4532-34

Peuvent assurer la formation de coordonnateurs prévue aux articles R. 4532-25 et R. 4532-26 l'Organisme professionnel de prévention dans le bâtiment et les travaux publics et les organismes de formation certifiés, au vu d'un référentiel garantissant qu'ils satisfont aux exigences issues du présent code, par un organisme bénéficiant à cette fin d'une accréditation délivrée par un organisme mentionné au premier alinéa de l'article R. 4724-1.

Article R4532-35

La formation des coordonnateurs est dispensée dans chaque organisme par des formateurs remplissant les conditions prévues à l'article R. 4532-30.

Toutefois, pour des domaines requérant des compétences particulières, ces organismes peuvent faire appel à d'autres personnes justifiant de la qualification adéquate, sous réserve que le volume horaire qui leur est imparti n'excède pas la moitié du volume horaire total du cycle de formation.

Article R4532-37

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture détermine :

1° Les garanties minimales que doivent présenter les organismes de formation mentionnés à l'article R. 4532-34, relatives notamment aux méthodes et qualités pédagogiques des personnes chargées de la formation et à la capacité à évaluer les candidats au regard de leur compétence professionnelle ou de leur diplôme, à se conformer au référentiel de formation prévu au 2° et à assurer le contrôle des connaissances et des acquis ;

2° Le référentiel des formations prévues aux articles R. 4532-25 et R. 4532-26, précisant leurs objectifs, leur durée et leur contenu ;

3° Les indications à faire figurer sur l'attestation prévue à l'article R. 4532-31 ;

4° Les conditions d'organisation de la formation de formateurs par l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et par l'Institut national de recherche et de sécurité et celles de leur contribution aux stages d'actualisation de la formation ;

5° Les conditions de reconnaissance du caractère équivalent de la formation mentionnée à l'article R. 4532-30.

Sous-section 3 : Registre-journal.

Article R4532-38

Le coordonnateur consigne sur le registre-journal de la coordination, au fur et à mesure du déroulement de l'opération :
1° Les comptes rendus des inspections communes, les consignes à transmettre et les observations particulières prévues au 1° de l'article R. 4532-13, qu'il fait viser par les entreprises concernées ;
2° Les observations ou notifications qu'il juge nécessaire de faire au maître d'ouvrage, au maître d'œuvre ou à tout autre intervenant sur le chantier, qu'il fait viser dans chaque cas par les intéressés avec leur réponse éventuelle ;
3° Dès qu'il en a connaissance, les noms et adresses des entrepreneurs contractants, cocontractants et sous-traitants, ainsi que la date approximative d'intervention de chacun d'eux sur le chantier, et, par entreprise, l'effectif prévisible des travailleurs affectés au chantier et la durée prévue des travaux. Cette liste est, si nécessaire, précisée au moment de l'intervention sur le chantier et tenue à jour ;
4° Le procès-verbal de passation de consignes avec le coordonnateur appelé à lui succéder.

Article R4532-39

Une copie du procès-verbal de transmission du dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage mentionné à l'article R. 4532-97 est annexée au registre-journal.

Article R4532-40

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le coordonnateur présente le registre-journal, sur leur demande, au maître d'œuvre, à l'inspection du travail, aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, aux agents de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, et, lorsqu'il est constitué, aux membres du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Article R4532-41

Le registre-journal est conservé par le coordonnateur pendant une durée de cinq ans à compter de la date de réception de l'ouvrage.

Section 4 : Plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.

Sous-section 1 : Opérations de première et deuxième catégories.

Article R4532-42

Le maître d'ouvrage, ou l'entrepreneur principal en cas de sous-traitance, mentionne dans les documents remis aux entrepreneurs, que le chantier sur lequel ils seront appelés à travailler en cas de conclusion d'un contrat est soumis à l'obligation de plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.

Article R4532-43

Le plan général de coordination est un document écrit qui définit l'ensemble des mesures propres à prévenir les risques découlant de l'interférence des activités des différents intervenants sur le chantier, ou de la succession de leurs activités lorsqu'une intervention laisse subsister après son achèvement des risques pour les autres entreprises.

Article R4532-44

Le plan général de coordination est joint aux autres documents remis par le maître d'ouvrage aux entrepreneurs qui envisagent de contracter. Il énonce notamment :

1° Les renseignements d'ordre administratif intéressant le chantier, et notamment ceux complétant la déclaration préalable ;

2° Les mesures d'organisation générale du chantier arrêtées par le maître d'œuvre en concertation avec le coordonnateur ;

3° Les mesures de coordination prises par le coordonnateur en matière de sécurité et de santé et les sujétions qui en découlent concernant, notamment :

a) Les voies ou zones de déplacement ou de circulation horizontales ou verticales ;

b) Les conditions de manutention des différents matériaux et matériels, en particulier pour ce qui concerne l'interférence des appareils de levage sur le chantier ou à proximité, ainsi que la limitation

du recours aux manutentions manuelles ;
c) La délimitation et l'aménagement des zones de stockage et d'entreposage des différents matériaux, en particulier s'il s'agit de matières ou de substances dangereuses ;
d) Les conditions de stockage, d'élimination ou d'évacuation des déchets et des décombres ;
e) Les conditions d'enlèvement des matériaux dangereux utilisés ;
f) L'utilisation des protections collectives, des accès provisoires et de l'installation électrique générale ;
g) Les mesures prises en matière d'interactions sur le site ;
4° Les sujétions découlant des interférences avec des activités d'exploitation sur le site à l'intérieur ou à proximité duquel est implanté le chantier ;
5° Les mesures générales prises pour assurer le maintien du chantier en bon ordre et en état de salubrité satisfaisant, notamment :
a) Pour les opérations de construction de bâtiment, les mesures arrêtées par le maître de l'ouvrage en application de l'article R. 4533-1 ;
b) Pour les opérations de génie civil, les dispositions prises par le maître d'ouvrage pour établir des conditions telles que les locaux destinés au personnel du chantier soient conformes aux prescriptions qui leur sont applicables en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
6° Les renseignements pratiques propres au lieu de l'opération concernant les secours et l'évacuation des travailleurs ainsi que les mesures communes d'organisation prises en la matière ;
7° Les modalités de coopération entre les entrepreneurs, employeurs ou travailleurs indépendants.

Article R4532-45

Le plan général de coordination rappelle, dans le cas de la constitution d'un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, la mission de ce collège en la matière.

Article R4532-46

Les dossiers techniques regroupant les informations relatives à la recherche et à l'identification des matériaux contenant de l'amiante prévus aux articles R. 1334-22, R. 1334-27 et R. 1334-28 du code de la santé publique sont joints au plan général de coordination.

Article R4532-47

Le plan général de coordination est complété et adapté en fonction de l'évolution du chantier et de la durée effective à consacrer aux différents types de travaux ou phases de travail.
Ces modifications sont portées à la connaissance des entreprises.

Article R4532-48

Le plan général de coordination intègre, notamment, au fur et à mesure de leur élaboration et en les harmonisant, les plans particuliers de sécurité et de santé ainsi que, lorsqu'ils sont requis, les plans de prévention prévus par d'autres dispositions du code du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4532-49

Dès la phase de consultation des entreprises, le maître d'ouvrage adresse le plan général de coordination, sur leur demande, à l'inspection du travail, à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et au service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R4532-50

Le plan général de coordination tenu sur le chantier peut être consulté par :
1° Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, appelés à intervenir sur le chantier ;
2° Le médecin du travail ;
3° Les membres du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ;
4° L'inspection du travail ;
5° L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
6° Le service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R4532-51

Le plan général de coordination tenu sur le chantier est conservé par le maître d'ouvrage pendant une durée de cinq années à compter de la date de réception de l'ouvrage.

Sous-section 2 : Opérations de troisième catégorie.

Article R4532-52

Lorsqu'il est prévu, pour une opération de bâtiment ou de génie civil faisant intervenir plusieurs entreprises et n'appartenant pas à la première ou à la deuxième catégorie, d'exécuter des travaux présentant des risques particuliers inscrits sur la liste fixée par l'arrêté prévu par l'article L. 4532-8, le coordonnateur établit par écrit, avant la phase de consultation des entreprises, un plan général simplifié de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.
Ce plan prend en considération les mesures propres à prévenir les risques découlant de l'interférence de ces travaux avec les autres activités des différents intervenants sur le chantier, ou de la succession de leurs activités lorsqu'une intervention laisse subsister après son achèvement un des risques particuliers énumérés dans la même liste.

Article R4532-53

Les dossiers techniques regroupant les informations relatives à la recherche et à l'identification des matériaux contenant de l'amiante prévus aux articles R. 1334-22, R. 1334-27 et R. 1334-28 du code de la santé publique sont joints au plan général simplifié de coordination.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4532-54

Lorsque, lors d'une opération de troisième catégorie, un coordonnateur a connaissance, après le début des travaux, de l'existence d'un ou plusieurs des travaux présentant des risques particuliers inscrits sur la liste fixée par l'arrêté prévu par l'article L. 4532-8, il prend toutes les mesures utiles afin de rédiger, avant toute poursuite des travaux, le plan général simplifié de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.
Les sujétions découlant de l'observation de ce plan sont définies, le cas échéant, par voie d'avenants aux différents contrats conclus avec les entreprises chargées de l'exécution des travaux.

Article R4532-55

Sont applicables au plan général simplifié de coordination et, dès son élaboration, à celui établi en application de l'article R. 4532-54, les dispositions des articles R. 4532-42 et R. 4532-47 à R. 4532-51.

Section 5 : Plan particulier de sécurité et de protection de la santé.

Sous-section 1 : Opérations de première et deuxième catégories.

Article R4532-56

L'entrepreneur tenu de remettre un plan particulier de sécurité et de santé au coordonnateur ou au maître d'ouvrage, en application du premier alinéa de l'article L. 4532-9, dispose de trente jours à compter de la réception du contrat signé par le maître de l'ouvrage pour établir ce plan.

Article R4532-57

L'entrepreneur qui intervient seul remet au maître d'ouvrage un plan particulier de sécurité, en application du deuxième alinéa de l'article L. 4532-9, lorsqu'il est prévu qu'il réalisera des travaux d'une durée supérieure à un an et qu'il emploiera, à un moment quelconque des travaux, plus de cinquante travailleurs pendant plus de dix jours ouvrés consécutifs.
Il dispose du délai prévu à l'article R. 4532-56.

Article R4532-58

Dès la conclusion du contrat de l'entreprise, le coordonnateur communique à chacun des entrepreneurs appelés à intervenir sur un chantier soumis à l'obligation de plan général de coordination, les noms et adresses des entrepreneurs contractants.
Il transmet à chaque entrepreneur qui en fait la demande les plans particuliers de sécurité et de

protection de la santé établis par les autres entrepreneurs.

Article R4532-59

En cas d'opération de construction de bâtiment, le coordonnateur communique aux autres entrepreneurs les plans particuliers de sécurité et de santé des entrepreneurs chargés du gros œuvre ou du lot principal et de ceux ayant à exécuter des travaux présentant des risques particuliers, tels qu'énumérés sur la liste prévue à l'article L. 4532-8.

Article R4532-60

L'entrepreneur qui fait exécuter le contrat conclu avec le maître d'ouvrage, en tout ou partie, par un ou plusieurs sous-traitants remet à ceux-ci :
1° Un exemplaire du plan général de coordination ;
2° Le cas échéant, un document précisant les mesures d'organisation générales qu'il a retenues pour la partie du chantier dont il a la responsabilité et qui sont de nature à avoir une incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Article R4532-61

Pour l'élaboration du plan particulier de sécurité, le sous-traitant tient compte des informations fournies par l'entrepreneur, notamment de celles qui sont contenues dans le plan général de coordination.
Il tient également compte des informations contenues dans le document prévu au 2° de l'article R. 4532-60.

Article R4532-62

A compter de la réception du contrat signé par l'entrepreneur, le sous-traitant dispose d'au moins trente jours pour établir le plan particulier de sécurité.
Ce délai est réduit à huit jours pour les travaux du second œuvre lorsqu'il s'agit d'une opération de bâtiment ou pour les lots ou travaux accessoires dans le cas d'une opération de génie civil, dès lors que ceux-ci ne figurent pas sur la liste des travaux comportant des risques particuliers prévue à l'article L. 4532-8.

Article R4532-63

Le plan particulier de sécurité indique :
1° Les nom et adresse de l'entrepreneur ;
2° L'évolution prévisible de l'effectif sur le chantier ;
3° Le cas échéant, les noms et qualité de la personne chargée de diriger l'exécution des travaux.

Article R4532-64

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le plan particulier de sécurité est adapté aux conditions spécifiques de l'intervention sur le chantier.
A cet effet, outre la prise en compte des mesures de coordination générale décidées par le coordonnateur et l'énumération des installations de chantier et des matériels et dispositifs prévus pour la réalisation de l'opération, le plan mentionne, en les distinguant :
1° Les mesures spécifiques prises par l'entreprise pour prévenir les risques spécifiques découlant :
a) De l'exécution par d'autres entreprises de travaux dangereux pouvant avoir une incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs de l'entreprise ou du travailleur indépendant ;
b) Des contraintes propres au chantier ou à son environnement, en particulier en matière de circulations ou d'activités d'exploitation particulièrement dangereuses ;
2° La description des travaux et des processus de travail de l'entreprise pouvant présenter des risques pour la santé et la sécurité des autres intervenants sur le chantier, notamment lorsqu'il s'agit de travaux comportant des risques particuliers tels que ceux énumérés sur la liste prévue à l'article L. 4532-8 ;
3° Les dispositions à prendre pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité que peuvent encourir les travailleurs de l'entreprise lors de l'exécution de ses propres travaux.

Article R4532-65

Lorsqu'il ressort du plan général de coordination et de l'évaluation préalable des risques menée par l'entreprise que des mesures mentionnées à l'article R. 4532-64 n'ont pas à être prises du fait de l'absence de risques, résultant en particulier de l'exécution de travaux figurant sur la liste prévue à l'article L. 4532-8, l'employeur le mentionne expressément sur le plan.

Article R4532-66

Le plan particulier de sécurité :
1° Analyse de manière détaillée les procédés de construction et d'exécution ainsi que les modes opératoires retenus dès lors qu'ils ont une incidence particulière sur la santé et la sécurité des travailleurs sur le chantier ;
2° Définit les risques prévisibles liés aux modes opératoires, aux matériels, dispositifs et installations mis en œuvre, à l'utilisation de produits, aux déplacements des travailleurs, à l'organisation du chantier ;
3° Indique les mesures de protection collective ou, à défaut, individuelle, adoptées pour parer à ces risques ainsi que les conditions dans lesquelles sont contrôlés l'application de ces mesures et l'entretien des moyens matériels qui s'y rattachent ;
4° Précise les mesures prises pour assurer la continuité des solutions de protection collective lorsque celles-ci requièrent une adaptation particulière.

Article R4532-67

Le plan particulier de sécurité comporte de manière détaillée :
1° Les dispositions en matière de secours et d'évacuation, notamment :
a) Les consignes de premiers secours aux victimes d'accidents et aux malades ;
b) Le nombre de travailleurs du chantier formés pour donner les premiers secours en cas d'urgence ;
c) Le matériel médical existant sur le chantier ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d) Les mesures prises pour évacuer, dans les moindres délais, dans un établissement hospitalier de toute victime d'accident semblant présenter des lésions graves ;
2° Les mesures assurant l'hygiène des conditions de travail et celle des locaux destinés aux travailleurs. Il mentionne, pour chacune des installations prévues, leur emplacement sur le chantier et leur date de mise en service prévisible.

Article R4532-68

Lorsque les dispositions en matière de secours et d'évacuation sont prévues par le plan général de coordination, mention peut être faite dans le plan particulier de sécurité du renvoi au plan général de coordination.

Article R4532-69

Le plan particulier de sécurité peut être consulté pour avis, avant toute intervention sur le chantier, par le médecin du travail ainsi que par les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel.

Article R4532-70

L'entrepreneur chargé du gros œuvre ou du lot principal ainsi que celui appelé à exécuter des travaux présentant des risques particuliers figurant sur la liste de travaux prévue à l'article L. 4532-8, adressent à l'inspection du travail, au service de prévention des organismes de sécurité sociale et à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, avant toute intervention sur le chantier, un exemplaire du plan particulier de sécurité. Ils joignent les avis du médecin du travail et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils ont été donnés dans les conditions prévues à l'article R. 4532-69.

Article R4532-71

Un exemplaire à jour du plan particulier de sécurité est tenu disponible en permanence sur le chantier. Sont joints, y compris pour les entrepreneurs non mentionnés à l'article R. 4532-70, les avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévus à l'article R. 4532-69.

Article R4532-72

Lorsqu'une mesure de prévention prévue au plan n'a pu être appliquée, l'entrepreneur indique sur le plan les moyens d'une efficacité au moins équivalente qui ont été mis en œuvre. Cette substitution est portée à la connaissance du coordonnateur et des personnes et organismes mentionnés à l'article R. 4532-70.

Article R4532-73

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le plan particulier de sécurité tenu sur le chantier peut être consulté par :
1° Les membres du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ;
2° Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel ;
3° Le médecin du travail ;
4° L'inspection du travail ;
5° Le service de prévention des organismes de sécurité sociale ;
6° L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Article R4532-74

Le plan particulier de sécurité tenu sur le chantier est conservé par l'entrepreneur pendant une durée de cinq années à compter de la date de réception de l'ouvrage.

Sous-section 2 : Opérations de troisième catégorie.

Article R4532-75

Pour les opérations soumises à l'obligation de plan général simplifié de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé prévue aux articles R. 4532-52 et R. 4532-54, chaque entrepreneur appelé à exécuter des travaux présentant des risques particuliers figurant sur la liste de travaux prévue à l'article L. 4532-8 établit par écrit, préalablement à leur début ou à leur poursuite, un plan particulier simplifié de sécurité et de protection de la santé. Le plan évalue ces risques et décrit les consignes à observer ou à transmettre aux travailleurs appelés à intervenir sur le chantier et les conditions de santé et de sécurité dans lesquelles vont être exécutés les travaux.

Article R4532-76

Sont applicables au plan particulier simplifié, les dispositions des articles R. 4532-56 à R. 4532-62, de l'article R. 4532-63, des 2° et 3° de l'article R. 4532-64 et des articles R. 4532-69 à R. 4532-74.

Section 6 : Collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Sous-section 1 : Conditions de mise en place.

Article R4532-77

Le maître d'ouvrage constitue un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de

travail lorsque le chantier doit dépasser un volume de 10 000 hommes-jours et que le nombre d'entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, est supérieur à dix s'il s'agit d'une opération de bâtiment ou à cinq s'il s'agit d'une opération de génie civil.
Cette constitution est effective au plus tard vingt-et-un jours avant le début des travaux.

Sous-section 2 : Composition.

Article R4532-78

Le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail comprend :
1° Les coordonnateurs en matière de santé et de sécurité ;
2° Le maître d'œuvre désigné par le maître d'ouvrage ;
3° Les entrepreneurs ;
4° Des salariés employés sur le chantier, avec voix consultative.

Article R4532-79

Peuvent assister aux réunions du collège interentreprises à titre consultatif :
1° Les médecins du travail ;
2° Les représentants de l'inspection du travail ;
3° Les représentants de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
4° Les représentants du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R4532-80

Pendant la durée de son intervention sur le chantier, chaque entreprise est représentée au collège interentreprises par :
1° Le chef de l'entreprise ou son représentant habilité à cet effet ;
2° Un salarié effectivement employé sur le chantier, désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, par les délégués du personnel ou, en leur absence, choisi par les membres de l'équipe appelée à intervenir sur le chantier.

Article R4532-81

Chaque entreprise communique les noms de ses deux représentants au président du collège interentreprises, au plus tard avant la réunion d'adoption de son règlement prévue à l'article R. 4532-92.

Article R4532-82

Ne sont pas tenues de participer aux travaux du collège interentreprises les entreprises dont il est

prévu qu'elles n'occuperont pas sur le chantier au moins dix travailleurs pendant au moins quatre semaines, dès lors qu'elles n'auront pas à exécuter l'un des travaux figurant sur la liste de travaux comportant des risques particuliers prévue à l'article L. 4532-8.

Article R4532-83

La liste nominative des représentants des entreprises et des autres membres du collège interentreprises, ainsi que des personnes qui peuvent assister aux réunions du collège à titre consultatif, est tenue à jour et affichée sur le chantier par le coordonnateur.

Sous-section 3 : Fonctionnement.

Article R4532-84

Le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail est présidé par le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé désigné pour la phase de réalisation de l'ouvrage en application de l'article L. 4532-3.

Article R4532-85

Le collège interentreprises se réunit pour la première fois dès que deux entreprises au moins sont effectivement présentes sur le chantier, puis au moins tous les trois mois sur convocation de son président.
En outre, il est réuni par celui-ci :
1° A la demande de la majorité des représentants ayant voix délibérative ;
2° A la demande motivée du tiers des membres représentant les salariés ;
3° A la suite de tout accident ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves.

Article R4532-86

Les réunions du collège interentreprises ont lieu sur le chantier dans un local approprié et, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, pendant les heures de travail.
Les réunions sont précédées par une inspection du chantier.

Article R4532-87

L'ordre du jour des séances du collège interentreprises peut évoquer toute question entrant dans le cadre de ses missions, notamment, la formation et l'information des travailleurs.
La convocation et l'ordre du jour des séances sont établis par le président du collège interentreprises. Sauf en cas de réunion d'urgence, ils sont communiqués quinze jours au moins avant la date de réunion aux membres du collège, à l'inspection du travail, à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et au service de prévention des

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

organismes de sécurité sociale. Le procès-verbal de la réunion précédente est joint à cet envoi.
Les membres du collège interentreprises peuvent demander par écrit au président de porter à l'ordre du jour toute question relevant de sa compétence dans les huit jours qui suivent la réception de la convocation.

Article R4532-88

Les procès-verbaux des réunions du collège interentreprises sont consignés sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail, de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et du service de prévention des organismes de sécurité sociale.
Les procès-verbaux font ressortir, notamment :
1° Les décisions prises par le collège interentreprises ;
2° Le compte rendu des inspections du chantier ;
3° Les formations à la sécurité dispensées par les entreprises en application de l'article L. 4141-2 ainsi que les formations à la sécurité complémentaires décidées par le collège interentreprises.

Article R4532-89

Les membres du collège interentreprises peuvent consulter le registre des procès-verbaux de ses réunions à tout moment.
Le registre est conservé par le coordonnateur pendant une durée de cinq années à compter de la date de réception de l'ouvrage.

Article R4532-90

Les règles de fonctionnement du collège interentreprises sont précisées par un règlement.
Ce règlement prévoit, notamment :
1° La fréquence accrue des réunions du collège en fonction de l'importance et de la nature des travaux ;
2° Les procédures propres à assurer le respect des règles communes relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
3° Les conditions de la vérification de l'application des mesures prises par le coordonnateur ou par le collège interentreprises ;
4° La procédure de règlement des difficultés qui pourraient s'élever entre ses membres ;
5° Les attributions du président.

Article R4532-91

Le projet de règlement du collège interentreprises est élaboré par le coordonnateur pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet.
Il est annexé aux documents du dossier de consultation adressés par le maître d'ouvrage aux entrepreneurs et, en l'absence de consultation, à chaque marché ou contrat conclu pour une opération entrant dans les prévisions de l'article R. 4532-77.
En cas de sous-traitance, l'entrepreneur principal communique à chacun de ses sous-traitants le

règlement du collège, ou son projet si le règlement n'a pas encore été adopté au moment de la conclusion du contrat de sous-traitance.

Article R4532-92

Sur l'initiative de son président, le collège interentreprises est réuni, en temps utile, aux fins d'adoption du règlement du collège.
Le président transmet le règlement, dès son adoption, à l'inspection du travail, à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et au service de prévention des organismes de sécurité sociale.
Le procès-verbal de la séance au cours de laquelle a été adopté le règlement est joint à cette transmission. Ce procès-verbal mentionne les résultats du vote émis à l'occasion de cette adoption.

Article R4532-93

Lorsque, sur un chantier soumis à la présente section, il a été prévu de différer l'attribution de certains lots, les entreprises appelées à intervenir après la constitution du collège interentreprises ont l'obligation d'y participer dès leur intervention sur le chantier.
Elles se conforment également au règlement du collège et communiquent au président le nom de leurs représentants dans les conditions prévues à l'article R. 4532-81.

Article R4532-94

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel des établissements appelés à intervenir sur le chantier reçoivent les copies des procès-verbaux du collège interentreprises et peuvent saisir par écrit le président de ce dernier de toute question relevant de sa compétence.
Le président répond par écrit aux observations formulées et en informe les membres du collège en temps utile et, au plus tard, lors de la réunion qui suit la demande des intéressés.

Section 7 : Interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Article R4532-95

Le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage prévu à l'article L. 4532-16 rassemble, sous bordereau, tous les documents, tels que les plans et notes techniques, de nature à faciliter l'intervention ultérieure sur l'ouvrage, ainsi que le dossier technique regroupant les informations relatives à la recherche et à l'identification des matériaux contenant de l'amiante prévus aux articles R. 1334-22 et R. 1334-28 du code de la santé publique.
Il comporte notamment, s'agissant des bâtiments destinés à recevoir des travailleurs, le dossier de maintenance des lieux de travail prévu à l'article R. 4211-3 ;
Pour ce qui concerne les autres ouvrages, il comporte, notamment, les dispositions prévues aux 1° à 4° de l'article R. 4211-3 et à l'article R. 4211-4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4532-96

Le dossier d'intervention ultérieur est constitué dès la phase de conception de l'ouvrage par le coordonnateur qui en a la responsabilité et transmis au coordonnateur chargé de la phase de réalisation des travaux lorsque celui-ci est différent. Cette transmission fait l'objet d'un procès-verbal joint au dossier.

Article R4532-97

Le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage est remis au maître d'ouvrage par le coordonnateur en fonctions lors de la réception de l'ouvrage. Cette transmission fait l'objet d'un procès-verbal joint au dossier.

Le dossier est joint aux actes notariés établis à chaque mutation de l'ouvrage.

Dans le cas d'une copropriété, un exemplaire du dossier est également remis au syndic de l'immeuble.

Article R4532-98

Lors de toute nouvelle opération pour laquelle un coordonnateur en matière de sécurité et de santé est requis, un exemplaire du dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage est remis au coordonnateur en matière de sécurité et de santé désigné par le maître de l'ouvrage.

Le coordonnateur apporte au dossier les modifications et compléments éventuels découlant des nouveaux travaux.

Les règles de transmission prévues à la présente section s'appliquent au dossier mis à jour.

Chapitre III : Prescriptions techniques applicables avant l'exécution des travaux

Section 1 : Voies et réseaux divers.

Article R4533-1

Lorsque le montant d'une opération de construction de bâtiment excède 760 000 euros, le chantier relatif à cette opération dispose, en un point au moins de son périmètre, d'une desserte en voirie, d'un raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable et d'électricité, d'une évacuation des matières usées, dans des conditions telles que les locaux destinés aux travailleurs du chantier soient conformes aux dispositions qui leur sont applicables en matière de santé et de sécurité au travail.

Le maître d'ouvrage prend les mesures nécessaires, avant toute intervention des entrepreneurs et des sous-traitants sur le chantier dans les conditions prévues à la présente section.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4533-2

Une voie d'accès au chantier est construite pour permettre aux véhicules et aux piétons de parvenir en un point au moins du périmètre d'emprise du chantier.
Cette voie est prolongée dans le chantier par d'autres voies permettant aux travailleurs d'accéder aux zones où sont installés les divers locaux qui leur sont destinés.
Les voies d'accès sont constamment praticables. Les eaux pluviales sont drainées et évacuées.
Ces voies sont convenablement éclairées.

Article R4533-3

Le raccordement à un réseau de distribution d'eau potable est réalisé de manière à permettre une alimentation suffisante des divers points d'eau prévus dans les locaux destinés aux travailleurs.

Article R4533-4

Le raccordement à un réseau de distribution électrique permet de disposer d'une puissance suffisante pour alimenter les divers équipements et installations prévus dans les locaux destinés aux travailleurs.

Article R4533-5

Les matières usées sont évacuées conformément aux règlements sanitaires en vigueur.

Section 2 : Dérogations.

Article R4533-6

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut, sur la demande du maître d'ouvrage, accorder des dérogations à titre exceptionnel :
1° Aux règles d'accès prévues à l'article R. 4533-2 lorsque la configuration du chantier ou son isolement s'oppose soit à l'aménagement de tout ou partie des voies prévues à cet article, soit au respect des conditions fixées par celui-ci ;
2° Aux règles de raccordement prévues aux articles R. 4533-3 et R. 4533-4 lorsqu'il n'existe pas de réseau de distribution d'eau potable ou d'électricité à proximité du chantier.

Article R4533-7

Les dérogations du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sont accordées sous réserve de la mise en œuvre de mesures compensatrices

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'hygiène et de sécurité.
Elles sont prises après consultation de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.
Elles fixent la durée de leur application.

Chapitre IV : Prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux

Section 1 : Champ d'application.

Article R4534-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employeurs du bâtiment et des travaux publics, dont les travailleurs accomplissent, même à titre occasionnel, des travaux de terrassement, de construction, d'installation, de démolition, d'entretien, de réfection, de nettoyage, toutes opérations annexes et tous autres travaux prévus par le présent chapitre, portant sur des immeubles par nature ou par destination.
Elles s'appliquent également aux autres employeurs dont les travailleurs accomplissent les mêmes travaux.

Article R4534-2

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux travaux de démontage, d'entretien ou de maintenance portant sur des immeubles par destination, y compris ceux mentionnés à l'article 524 du code civil, dès lors qu'ils sont soumis aux conditions d'installations des équipements de travail prévues aux articles R. 4323-7 à R. 4323-12.

Section 2 : Mesures générales de sécurité.

Sous-section 1 : Chutes de personnes.

Article R4534-3

Les parties d'une construction qui ne sont pas livrables au service du chantier et dont l'accès présente des dangers pour les personnes sont nettement délimitées et visiblement signalées.
Leur accès est interdit par des dispositifs matériels.

Article R4534-4

Les ouvertures d'une construction donnant sur le vide, telles que les baies, sont munies, une fois le gros œuvre d'un étage terminé, de garde-corps placés à 90 cm des planchers et de plinthes d'une hauteur de 15 cm au moins, sauf si ces ouvertures comportent des dispositifs de protection d'une efficacité au moins équivalente ou si leur accès a été interdit en application des dispositions de l'article R. 4534-3.

Article R4534-5

Lorsque, pour l'exécution des travaux à l'intérieur d'une construction, sont installées des plates-formes coupant les ouvertures en bordure du vide dans leur hauteur, à une distance verticale de plus de 90 cm de la partie supérieure des ouvertures, un garde-corps et une plinthe sont établis au droit de ces ouvertures.

Article R4534-6

Les orifices des puits, des galeries d'une inclinaison de plus de 45°, et les ouvertures, telles que celles qui sont prévues pour le passage des ascenseurs, ou telles que les trémies de cheminées ou les trappes, pouvant exister dans les planchers d'une construction ainsi que dans les planchers des échafaudages, passerelles ou toutes autres installations, sont clôturés ou obturés :

1° Soit par un garde-corps placé à une hauteur de 90 cm et une plinthe d'une hauteur minimale de 15 cm ;

2° Soit par un plancher provisoire jointif convenablement fixé ;

3° Soit par tout autre dispositif équivalent.

Sous-section 2 : Rangement et éclairage du chantier.

Article R4534-7

Les matériaux se trouvant sur le chantier sont empilés et disposés de manière à ne pas mettre des travailleurs en danger.

Article R4534-8

Il est interdit de laisser à l'abandon sur le chantier des planches munies de pointes saillantes.

Article R4534-9

Les lieux où sont exécutés des travaux, ainsi que leur accès, sont convenablement éclairés.

Sous-section 3 : Travaux faisant appel à des véhicules, appareils et engins de chantier.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-10

Lorsqu'un chantier comporte habituellement un important mouvement de camions ou de tous autres véhicules de transport, des pistes spécialement réservées à la circulation de ces véhicules et convenablement balisées sont aménagées.

Article R4534-11

Lorsque le conducteur d'un camion exécute une manœuvre, notamment de recul, dans des conditions de visibilité insuffisantes, un ou plusieurs travailleurs dirigent le conducteur et avertissent, par la voix ou par des signaux conventionnels, les personnes survenant dans la zone où évolue le véhicule.
Les mêmes mesures sont prises lors du déchargement d'une benne de camion.

Article R4534-12

Le véhicule, l'appareil ou l'engin de chantier mobile qui se trouve, sans son conducteur, à l'arrêt sur un terrain en pente est maintenu immobilisé par tout moyen approprié.

Article R4534-13

Il est interdit d'entreprendre un travail sous la benne d'un camion ou sous une partie mobile d'un engin de chantier sans que soit utilisé un dispositif approprié pour empêcher un accident en cas de défaillance du dispositif normal de retenue.
Dans les bétonnières, le dispositif courant d'arrêt de la benne agissant sur le câble de manoeuvre est doublé par un dispositif complémentaire d'immobilisation en position haute. Ce dispositif est indépendant du mécanisme de manoeuvre, fixé en attente au châssis, et toujours prêt à être utilisé.

Article R4534-14

Les crics sont munis d'un dispositif capable de s'opposer à un retour de manivelle.

Sous-section 4 : Examens, vérifications, registres.

Article R4534-15

Le matériel, les engins, les installations et les dispositifs de protection de toute nature utilisés sur un chantier sont, avant leur mise ou remise en service, examinés dans toutes leurs parties en vue de s'assurer qu'ils sont conformes aux dispositions du présent chapitre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-16

Les examens du matériel, des engins, des installations ou des dispositifs de sécurité sont renouvelés aussi souvent que nécessaire, notamment :
1° Après chaque démontage ou modification, ou lorsque l'une de leurs parties a été remplacée ;
2° A la suite de toute défaillance ayant entraîné ou non un accident ;
3° Après tout effort anormal ou incident ayant pu provoquer un désordre dans les installations.

Article R4534-17

Tant qu'il n'a pas été procédé aux examens et, éventuellement, aux réparations nécessaires, le matériel, l'engin, l'installation ou le dispositif de sécurité dont l'état paraît défectueux est retiré du service.
Le matériel, l'engin, l'installation ou le dispositif réformé est définitivement retiré du service.

Article R4534-18

L'employeur fait réaliser les examens par une personne compétente désignée à cet effet.
Le nom et la qualité de cette personne sont consignés sur un registre de sécurité. Ce registre est conservé sur le chantier ou, en cas d'impossibilité, au siège de l'établissement.

Article R4534-19

Un registre d'observations est mis à la disposition des travailleurs et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.
Ceux-ci y consignent leurs observations relatives à l'état du matériel et des installations, l'existence de causes susceptibles d'en compromettre la solidité et l'application des dispositions du présent chapitre.
L'employeur peut également y consigner ses observations.

Article R4534-20

Le registre d'observations est tenu à la disposition de l'inspection du travail, du médecin du travail, des agents de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, du service de prévention des organismes de sécurité sociale, ainsi que des membres du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.
Il est conservé sur le chantier ou, en cas d'impossibilité, au siège de l'établissement.

Section 3 : Opération de chargement ou de déchargement en hauteur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-21

Les recettes sont aménagées de telle sorte que les travailleurs chargés des opérations de chargement ou de déchargement ne soient pas obligés, pour tirer la charge, de se pencher au-dessus du vide.
Toutefois, pour le chargement ou le déchargement de matériaux ou d'objets d'un poids inférieur ou égal à 50 kilogrammes, il peut être mis à la disposition des travailleurs, d'une part, des crochets d'une longueur suffisante pour amener les charges à l'aplomb du plancher de la recette, ou tout autre dispositif équivalent, d'autre part, des appuis leur permettant d'assurer efficacement leur équilibre.

Section 4 : Travaux de terrassement à ciel ouvert.

Article R4534-22

Afin de prendre s'il y a lieu les mesures de sécurité appropriées et avant de commencer des travaux de terrassement, l'employeur s'informe auprès du service de voirie compétent dans le cas de travaux sur le domaine public ou auprès du propriétaire dans le cas de travaux sur le domaine privé :
1° De l'existence éventuelle de terres rapportées ;
2° De l'emplacement et de la nature des canalisations ou câbles souterrains pouvant se trouver dans la zone où les travaux seront entrepris ;
3° Des risques d'imprégnation du sous-sol par des émanations ou produits nocifs.

Article R4534-23

Les arbres, les blocs de pierre, ainsi que le matériel, les matériaux et objets de toute nature se trouvant à proximité de l'emplacement où des fouilles sont entreprises, sont enlevés ou solidement maintenus lorsqu'il apparaît que leur équilibre risque d'être compromis lors de l'exécution des travaux.

Article R4534-24

Les fouilles en tranchée de plus de 1,30 mètre de profondeur et d'une largeur égale ou inférieure aux deux tiers de la profondeur sont, lorsque leurs parois sont verticales ou sensiblement verticales, blindées, étrésillonnées ou étayées.
Les parois des autres fouilles en tranchée, ainsi que celles des fouilles en excavation ou en butte sont aménagées, eu égard à la nature et à l'état des terres, de façon à prévenir les éboulements. A défaut, des blindages, des étrésillons ou des étais appropriés à la nature et à l'état des terres sont mis en place. Ces mesures de protection ne sont pas réduites ou supprimées lorsque les terrains sont gelés.
Ces mesures de protection sont prises avant toute descente d'un travailleur ou d'un employeur dans la fouille pour un travail autre que celui de la mise en place des dispositifs de sécurité.
Lorsque nul n'a à descendre dans la fouille, les zones situées à proximité du bord et qui présenteraient un danger pour les travailleurs sont nettement délimitées et visiblement signalées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-25

Pour la détermination de l'inclinaison à donner aux parois ou pour l'établissement des blindages, des étrésillons et des étais des fouilles en tranchée ou en excavation, il est tenu compte des surcharges dues aux constructions ou aux dépôts de toute nature, tels que matériaux divers, déblais, matériel, existant dans le voisinage, ainsi que des surcharges et des ébranlements prévisibles dus à la circulation sur les voies carrossables, les pistes de circulation et les voies ferrées se trouvant à proximité des fouilles.

Article R4534-26

La reprise des fondations en sous-oeuvre ne peut être exécutée que par petites portions et au fur et à mesure que les blindages, les étrésillons ou les étais mis en place assurent une sécurité suffisante.
Toutefois, cette prescription ne fait pas obstacle à l'emploi de procédés particuliers assurant aux travailleurs une sécurité au moins équivalente.

Article R4534-27

Les pentes et les crêtes des parois sont débarrassées des éléments dont la chute présente un danger.

Article R4534-28

Lorsque des parties en surplomb d'un terrain ne peuvent être abattues, des mesures appropriées, telles qu'étaiement et consolidation, sont prises pour empêcher leur éboulement.

Article R4534-29

La mise en place des blindages, étrésillons ou étais est accomplie dès que l'avancement des travaux le permet.

Article R4534-30

Lorsque les divers éléments d'un blindage sont assemblés hors de la fouille, la hauteur de ces éléments est au moins égale à la profondeur totale de la fouille.
Pour éviter tout renversement ou déplacement, le blindage, après avoir été descendu dans la fouille, est convenablement calé.

Article R4534-31

Afin d'empêcher les chutes de déblais, de matériaux, d'outils ou d'objets de toute nature à l'intérieur des fouilles en tranchée de plus de 1,30 mètre de profondeur, celles-ci sont entourées de plinthes

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'une hauteur de 15 centimètres au moins ou comportent un blindage dont les éléments constituants dépassent le niveau du sol d'une hauteur minimale de 15 centimères.

Article R4534-32

Des déblais ou du matériel ne peuvent être déposés le long d'une tranchée de plus de 1,30 mètre de profondeur que s'il est possible de ménager une berme d'une largeur de 40 centimètres au moins.
Cette berme reste constamment dégagée de tout dépôt.

Article R4534-33

Des mesures, telles que le creusement de cunettes et l'exécution de drainages sont prises pour limiter les infiltrations provenant des eaux de ruissellement.
En outre, des mesures, telles que la mise en service de pompes, sont prévues pour remédier aux effets des infiltrations qui pourraient se produire.

Article R4534-34

Après une période de pluie ou de gel, il est procédé à un examen du talus des fouilles en excavation ou en tranchée. S'il y a lieu, le blindage est consolidé.
L'employeur fait procéder à cet examen par une personne compétente. Le nom et la qualité de cette personne sont consignés sur le registre de sécurité.

Article R4534-35

Les fouilles en tranchée ou en excavation comportent les moyens nécessaires à une évacuation rapide des travailleurs.

Article R4534-36

Lorsque des travailleurs sont appelés à franchir une tranchée de plus de 40 centimètres de largeur, des moyens de passage sont mis en place.

Article R4534-37

Il ne peut être procédé à l'enlèvement d'un blindage, d'un étrésillon ou d'un étai que lorsque des mesures de protection efficaces ont été prises contre les risques d'éboulement.

Article R4534-38

L'abattage en sous-cave ne peut être réalisé qu'à l'aide d'engins mus mécaniquement et à condition

qu'il n'en résulte aucun danger pour les travailleurs.
Lors de l'exécution de tels travaux, des mesures sont prises pour interdire l'accès de la zone dans laquelle l'éboulement est appelé à se produire.

Article R4534-39

En cas de découverte d'un engin susceptible d'exploser, le travail est immédiatement interrompu au voisinage jusqu'à ce que les autorités compétentes aient fait procéder à l'enlèvement de l'engin.

Section 5 : Travaux souterrains.

Sous-section 1 : Éboulements et chutes de blocs.

Article R4534-40

Dans tous les ouvrages souterrains, les risques d'éboulement ou de chutes de blocs sont prévenus, selon des modalités appropriées à la hauteur de l'ouvrage :
1° Soit au moyen d'un soutènement appuyé ou suspendu et d'un garnissage approprié à la nature des terrains ;
2° Soit grâce à la surveillance, au sondage et à la purge méthodique des parements et de la couronne.

Article R4534-41

Les parois des puits et des galeries souterraines, le toit de ces dernières, ainsi que les travaux de consolidation réalisés ou les dispositifs de soutènement mis en place, sont examinés :
1° A la reprise de chaque poste de travail, sur toute la hauteur des puits et sur toute la longueur des galeries ;
2° Après chaque tir de mine, sur une longueur de 50 mètres au moins en arrière du front de tir.
Ces examens sont réalisés par une personne compétente choisie par l'employeur. Le nom et la qualité de cette personne sont consignés sur le registre de sécurité.

Article R4534-42

Lorsqu'un puits ou une galerie souterraine sont destinés à recevoir un revêtement maçonné ou bétonné, les éléments du dispositif de soutènement ne sont enlevés qu'au fur et à mesure de l'avancement des travaux et seulement dans la mesure où, eu égard à la stabilité du terrain traversé, cet enlèvement ne peut nuire à la sécurité des travailleurs.
Des précautions similaires sont prises pour l'exécution de travaux d'abattage latéral ainsi que pour l'exécution de travaux de comblement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Ventilation.

Article R4534-43

La qualité de l'air des galeries souterraines en cours de percement et des puits en cours de fonçage doit être compatible avec la santé et la sécurité des travailleurs.

Article R4534-44

Lorsque l'aération naturelle d'une galerie en cours de percement est insuffisante, l'assainissement de l'atmosphère est obtenu au moyen d'une installation de ventilation mécanique.
Cette installation de ventilation assure au front de taille un débit minimal d'air de vingt-cinq litres par seconde et par homme.
L'air introduit est prélevé loin de toute source de pollution.

Article R4534-45

Dans les galeries souterraines en cours de percement où il est fait usage d'explosifs, la ventilation est réalisée dans les conditions suivantes :
1° Il est introduit au front de taille, au moyen d'une installation de ventilation mécanique, 200 litres au moins d'air par seconde et par mètre carré de la plus grande section de galerie ventilée. L'air introduit est prélevé loin de toute source de pollution ;
2° Après chaque tir, une aspiration est réalisée le plus près possible du front de taille, afin d'éliminer au maximum les poussières en suspension ;
3° Eventuellement, une ventilation auxiliaire permet d'accélérer l'absorption du bouchon de tir.

Article R4534-46

Lorsqu'il est fait usage de moteurs à combustion interne ou qu'il existe des émanations nocives, les quantités minimales d'air à introduire prévues par les articles R. 4534-44 et R. 4534-45 sont augmentées de telle sorte que la qualité de l'air demeure compatible avec la santé et la sécurité des travailleurs.

Article R4534-47

Lorsqu'une galerie est percée ou lorsqu'un puits est foncé dans une roche renfermant de la silice libre, seuls des fleurets à injection d'eau ou munis d'un dispositif efficace pour le captage à sec des poussières sont utilisés.
Une consigne indique les postes de travail où il est nécessaire de renforcer les mesures de protection collective par l'utilisation d'un appareil respiratoire approprié. Cette consigne précise, en outre, pour chaque poste de travail, la durée maximale de port de l'appareil et les conditions de son entretien.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-48

Dans les travaux où il est fait usage d'explosifs ainsi que dans ceux qui sont exécutés dans des terrains renfermant de la silice libre, les déblais sont arrosés.

Article R4534-49

Dans les galeries souterraines et les puits où des émanations de gaz susceptibles de former avec l'air un mélange détonant sont à craindre, l'usage de lampes ou d'appareils à feu nu est interdit.

Sous-section 3 : Circulation.

Article R4534-50

Dans les puits dont la profondeur dépasse vingt-cinq mètres, les treuils utilisés pour le transport des travailleurs sont mus mécaniquement.

Article R4534-51

Tant qu'il y a des travailleurs dans une galerie souterraine ou au fond d'un puits, la présence d'un travailleur est requise en permanence pour la manœuvre du treuil.
Lorsque la profondeur d'un puits dépasse six mètres, le service d'un treuil mû à la main est assuré par deux travailleurs au moins.

Article R4534-52

Les puits dans lesquels est installée une descenderie par échelles, des paliers de repos d'une dimension suffisante pour accueillir au moins deux travailleurs sont établis à six mètres au plus les uns des autres. Les volées ainsi délimitées peuvent être verticales.
A chaque palier, des poignées fixes sont placées de façon à en permettre facilement l'accès.

Article R4534-53

Lorsqu'une galerie est percée dans un terrain où des venues d'eau importantes et soudaines sont à craindre, cette galerie comporte des issues permettant une évacuation rapide des travailleurs. A défaut, des mesures appropriées, telles que l'aménagement de niches surélevées en nombre suffisant, sont mises en œuvre.
Lorsqu'un puits est foncé dans un terrain analogue à celui mentionné au premier alinéa, des échelles de secours sont installées du fond du puits à l'orifice au jour ou à un emplacement sûr.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-54

Dans les galeries souterraines où se trouvent disposées des voies ferrées, à défaut d'un espace libre de 55 centimètres mesuré entre la partie la plus saillante du matériel roulant et les parties les plus saillantes des parois de la galerie, il est aménagé, au fur et à mesure de l'avancement des travaux et tous les 10 mètres au plus, une niche de sûreté ayant des dimensions suffisantes pour abriter simultanément deux travailleurs et ayant au moins 60 centimètres de profondeur.
En cas d'impossibilité, la sécurité des travailleurs est assurée d'une autre manière par des mesures appropriées. L'employeur porte préalablement ces mesures à la connaissance de l'inspection du travail.

Sous-section 4 : Signalisation et éclairage.

Article R4534-55

Les orifices des puits et des galeries d'une inclinaison de plus de 45° sont convenablement signalés la nuit.

Article R4534-56

Les ouvertures ou dénivellations existant dans le sol d'une galerie, les passages resserrés, les abaissements de voûte ainsi que tous obstacles pouvant présenter un danger ou une gêne pour la circulation des travailleurs, des véhicules ou des convois sont convenablement signalés par des moyens appropriés, tels que la pose de feux de position ou de dispositifs réfléchissants d'une efficacité équivalente.
A défaut d'un éclairage suffisant, des dispositifs avertisseurs sont prévus, tels que chaînettes et fils pendants, balais souples, dont le contact permet de signaler aux travailleurs la présence d'un obstacle.

Article R4534-57

A défaut d'un éclairage suffisant dans les galeries où circulent des véhicules ou des convois, les postes de travail sont signalés par des feux très visibles et les véhicules ou convois sont munis :
1° A l'avant, d'un feu blanc ;
2° A l'arrière, d'un feu rouge, soit d'un dispositif réfléchissant de même couleur ou d'une efficacité équivalente.

Article R4534-58

Sauf dans les galeries pourvues d'un éclairage fixe suffisant, les véhicules sont munis d'un projecteur capable d'éclairer sur une distance au moins égale au parcours d'arrêt du véhicule ou du convoi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-59

Lorsque les chantiers souterrains sont éclairés électriquement, un éclairage de sécurité destiné à être utilisé en cas d'arrêt du courant pendant le temps nécessaire pour assurer l'évacuation du chantier est mis à la disposition des travailleurs.

Section 6 : Travaux de démolition.

Article R4534-60

Avant de commencer les travaux de démolition d'un ouvrage, l'employeur vérifie la résistance et de la stabilité de chacune des parties de cet ouvrage, notamment des planchers.
S'il y a lieu, des étaiements sûrs sont mis en place.

Article R4534-61

Aucun travailleur ne peut être chargé d'un travail de démolition ou de démontage pour lequel il n'est pas compétent et qui comporte, pour lui ou pour les autres travailleurs du chantier, un risque anormal.

Article R4534-62

Dès que les travaux nécessitent l'emploi de dix travailleurs, un chef d'équipe est exclusivement affecté à la surveillance des travaux.
Au moins un chef d'équipe est désigné pour dix travailleurs.
Lorsque des travaux nécessitent l'intervention simultanée de plusieurs équipes, les chefs de ces équipes sont placés sous l'autorité d'un chef unique.

Article R4534-63

La démolition des ouvrages en béton armé ou en matériaux précontraints, ainsi que la démolition des ouvrages soutenus par une charpente métallique, ne peut être accomplie que sous la direction de travailleurs ayant l'expérience des techniques particulières mises en œuvre pour la démolition de ces ouvrages.

Article R4534-64

Les travailleurs ne peuvent être employés à des hauteurs différentes que si les précautions sont prises pour assurer la sécurité de ceux qui travaillent dans les plans inférieurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-65

Les murs à abattre sont préalablement débarrassés de toutes les pièces de bois ou de fer en saillie qui ne sont pas scellées ou qui, bien que scellées, sont en saillie de plus de deux mètres.

Article R4534-66

Lorsque, dans une construction, des éléments présentant une certaine élasticité sont soumis à des contraintes et qu'un fouettement peut résulter de leur rupture ou de leur brusque libération, ou que leur dépose peut avoir des conséquences graves sur la stabilité de tout ou partie de la construction, il ne peut être procédé à leur enlèvement que d'une manière sûre et, s'agissant de travailleurs, conformément aux directives de l'employeur.

Article R4534-67

Lorsque la démolition d'un pan de mur ou de tout autre élément de construction est réalisée par des tractions exercées au moyen de câbles métalliques, de cordages ou de tous autres dispositifs similaires, la zone dans laquelle le pan de mur ou l'élément de construction viendra s'écrouler est délimitée avec soin.

Article R4534-68

Lorsque la démolition d'un pan de mur ou de tout autre élément de construction est réalisée au moyen de poussées ou de chocs, des mesures appropriées sont prises pour empêcher l'écroulement du mur ou de l'élément de construction du côté où se trouvent les travailleurs.

Article R4534-69

Lorsque à la suite de la démolition de certains éléments d'un ouvrage, l'équilibre des parties restantes ou des constructions voisines paraît compromis, des mesures, telles que la pose d'étais, sont prises pour prévenir tout risque d'écroulement.

Article R4534-70

Le sapement d'un ouvrage au moyen d'un engin mû mécaniquement n'est autorisé que s'il n'en résulte aucun danger.

Article R4534-71

Un plancher de travail est mis en place pour les travaux de démolition réalisés à une hauteur de plus de six mètres au-dessus du sol.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le plancher situé en bordure du vide est clôturé par des garde-corps et des plinthes établis conformément aux dispositions de l'article R. 4534-78.

Article R4534-72

Lorsque les travaux de démolition sont réalisés à une hauteur qui ne dépasse pas 6 mètres au-dessus du sol, l'installation d'un plancher de travail n'est pas obligatoire, sous réserve des dispositions suivantes :
1° Les travaux ne peuvent être confiés qu'à des travailleurs qualifiés ;
2° Il est interdit de laisser monter des travailleurs sur des murs à déraser de moins de 35 centimètres d'épaisseur.

Article R4534-73

Le port du casque de protection est obligatoire pour les travaux de démolition.

Section 7 : Utilisation de plates-formes de travail, passerelles et escaliers.

Sous-section 1 : Plates-formes de travail.

Article R4534-74

Les dispositions de la présente section ne font pas obstacles à celles applicables à l'exécution des travaux temporaires en hauteur et aux équipements de travail utilisés à cette fin prévues aux articles R. 4323-58 et suivants.

Article R4534-75

Les plates-formes de travail, les passerelles et les escaliers sont :
1° Construits de manière qu'aucune de leurs parties ne puisse subir une flexion exagérée ou inégale ;
2° Construits et entretenus de manière à réduire autant que possible, compte tenu des conditions existantes, les risques de trébuchement ou de glissement de personnes ;
3° Maintenus libres de tout encombrement inutile ;
4° Constamment débarrassés de tous gravats et décombres.

Article R4534-76

Les plates-formes de travail sont établies sur des parties solides de la construction.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les plates-formes servant à l'exécution de travaux à l'intérieur des constructions prennent appui sur des traverses reposant sur des solives. Elles ne peuvent s'appuyer sur des hourdis de remplissage.

Article R4534-77

Les plates-formes de travail et les boulins supportant leur plancher obéissent aux caractéristiques prévues pour les échafaudages aux articles R. 4323-69 et suivants.

Article R4534-78

Les plates-formes de travail sont munies, sur les côtés extérieurs :
1° De garde-corps constitués par deux lisses placées l'une à un mètre, l'autre à 45 centimètres au-dessus du plancher ;
2° De plinthes d'une hauteur de 15 centimètres au moins.
Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle à l'établissement de dispositifs de protection d'une efficacité au moins équivalente.

Article R4534-79

Les garde-corps des plates-formes de travail sont solidement fixés à l'intérieur des montants.

Article R4534-80

Lorsque des plates-formes de travail reposent sur des chevalets ou des tréteaux, ces derniers ne sont pas espacés de plus de 2 mètres. Ils sont rigides, ont leurs pieds soigneusement étrésillonnés et reposent sur des points d'appui résistants.
Il est interdit de les surélever par des moyens de fortune, de les superposer et de les disposer sur le plancher d'un autre échafaudage ou d'une autre plate-forme.

Sous-section 2 : Passerelles et escaliers.

Article R4534-81

Les planchers des passerelles obéissent aux dispositions relatives aux planchers des plates-formes de travail.

Article R4534-82

Les passerelles ainsi que les diverses installations sur lesquelles circulent des personnes sont munies, en bordure du vide, de garde-corps placés à une hauteur de 90 centimètres et de plinthes de 15 centimètres de hauteur au moins ou de tous autres dispositifs de protection d'une efficacité au

moins équivalente.

Article R4534-83

Lorsque les passerelles sont rendues glissantes par suite de verglas, de gelée ou de neige, des mesures sont prises pour prévenir toute glissade.

Article R4534-84

Les escaliers qui ne sont pas munis de leurs rampes définitives sont bordés, du côté du vide, de garde-corps et de plinthes.

Section 8 : Travaux sur toitures.

Article R4534-85

Lorsque des travailleurs sont appelés à intervenir sur un toit présentant des dangers de chute de personnes ou de matériaux d'une hauteur de plus de trois mètres, des mesures appropriées sont prises pour éviter toute chute.

Article R4534-86

Les échafaudages utilisés pour exécuter des travaux sur les toitures sont munis de garde-corps constitués par des éléments jointifs ou écartés de sorte qu'ils ne puissent permettre le passage d'un corps humain. Ces garde-corps ont une solidité suffisante pour s'opposer efficacement à la chute dans le vide d'une personne ayant perdu l'équilibre.
A défaut d'échafaudages appropriés, des dispositifs de protection collective d'une efficacité au moins équivalente sont mis en place.
Lorsque l'utilisation de ces dispositifs de protection est reconnue impossible, le port d'un système d'arrêt de chute est obligatoire.

Article R4534-87

Lorsqu'il existe des dispositifs permanents de protection, tels que crochets de service, rambardes, mains courantes, ceux-ci ne peuvent être utilisés qu'après avoir été examinés en vue de s'assurer de leur solidité.
Ces examens sont accomplis par une personne compétente choisie par l'employeur. Le nom et la qualité de cette personne sont consignés sur le registre de sécurité.

Article R4534-88

Les travailleurs intervenant sur des toitures en matériaux d'une résistance insuffisante, tels que vitres, plaques en agglomérés à base de ciment, tôles, ou vétustes, travaillent sur des échafaudages, plates-formes de travail, planches ou échelles leur permettant de ne pas prendre directement appui sur ces matériaux.
Les dispositifs ainsi interposés entre ces travailleurs et la toiture portent sur une étendue de toiture comprenant plusieurs éléments de charpente, dont un à chaque extrémité des dispositifs, et sont agencés de manière à prévenir tout effet de bascule.
Au fur et à mesure de l'avancement des travaux, ces dispositifs doivent pouvoir, le cas échéant, être déplacés sans que les travailleurs aient à prendre directement appui sur la couverture.

Article R4534-89

Lorsque le respect des dispositions de l'article R. 4534-88 est impossible, des dispositifs propres à prévenir efficacement les conséquences d'une chute sont installés en dessous de la toiture.
Lorsque la mise en place de ces dispositifs est impossible, le port d'un système d'arrêt de chute est obligatoire.

Article R4534-90

Lors des travaux de vitrage sur toiture, les débris de verre sont immédiatement enlevés.

Article R4534-91

Les échelles plates, dites « échelles de couvreurs », sont fixées de manière à ne pouvoir ni glisser ni basculer.

Article R4534-92

Les antennes de radio ou de télévision, les haubans ainsi que les obstacles de toute nature pouvant exister sur les parties de toiture sur lesquelles les travailleurs sont appelés à circuler sont signalés, pendant la durée des travaux, par les dispositifs visibles.

Article R4534-93

Lorsque des travailleurs réalisent fréquemment, pendant plus d'une journée, sur des chéneaux, chemins de marche ou tous autres lieux de passage, des déplacements comportant des risques de chute sur une toiture en matériaux d'une résistance insuffisante, cette toiture, à défaut de garde-corps ou d'un dispositif permanent de protection, est recouverte de planches ou de tous autres dispositifs capables d'arrêter une personne ayant perdu l'équilibre.

Article R4534-94

Il est interdit de travailler sur des toits rendus glissants par les circonstances atmosphériques, sauf

s'il existe des dispositifs de protection installés à cet effet.

Section 9 : Montage, démontage et levage de charpentes et ossatures.

Article R4534-95

Lors des travaux de montage, de démontage et de levage de charpentes et ossatures, toutes mesures sont prises pour réduire au minimum les travaux et déplacements en hauteur qui exposent les travailleurs à un risque de chute.
A cette fin, il est procédé, chaque fois que cela est possible, à l'assemblage des pièces au sol et à la mise en œuvre de dispositifs d'accrochage ou de décrochage à distance.

Article R4534-96

Lorsque, dans les travaux de montage, de démontage et de levage de charpentes et ossatures, les travailleurs sont appelés à accéder à un poste de travail ou à circuler en se trouvant exposé à un risque de chute dans le vide, l'employeur prend l'une des mesures suivantes :
1° Installation d'échelles de service en nombre suffisant fixées en tête et au pied, et des paliers de repos convenablement aménagés ;
2° Installation de passerelles munies de garde-corps placés à une hauteur de 90 centimètres et de plinthes de 15 centimètres de hauteur au moins, susceptibles d'être déplacées à l'aide d'un appareil de levage ;
3° Elévation, dans les conditions prévues par l'article R. 4534-98, des travailleurs dans les nacelles, ou tous autres dispositifs similaires, suspendues à un appareil de levage.

Article R4534-97

Lorsque, dans les travaux de montage, de démontage et de levage de charpentes et ossatures, des travailleurs sont appelés à intervenir en se trouvant exposé à un risque de chute dans le vide, l'employeur prend l'une des mesures suivantes :
1° Installation de planchers de travail fixes, munis de garde-corps placés à une hauteur de 90 centimètres et de plinthes de 15 centimètres de hauteur au moins ;
2° Mise en œuvre, dans les conditions prévues par l'article R. 4534-98, de plates-formes de travail mobiles, ou tous autres dispositifs similaires, suspendues à un appareil de levage.

Article R4534-98

Les plates-formes de travail, nacelles et dispositifs similaires utilisés pour le transport ou le travail en élévation des travailleurs employés à des travaux mentionnés à la présente section, ainsi que les appareils de levage auxquels ces plates-formes, nacelles ou dispositifs similaires sont suspendus, obéissent aux dispositions relatives au levage des personnes prévues par les articles R. 4323-31 et R. 4323-32.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4534-99

A défaut de l'installation des dispositifs prévus par les articles R. 4534-96 et R. 4534-97, ou à défaut de l'utilisation de nacelles et de plates-formes de travail, ou tous autres dispositifs similaires, suspendues à un appareil de levage, sont installés :
1° Soit des auvents, éventails ou planchers propres à empêcher une chute libre de plus de trois mètres ;
2° Soit des filets, ou tous autres dispositifs présentant une élasticité au moins équivalente, propres à empêcher une chute libre de plus de six mètres.

Article R4534-100

Les dispositifs prévus aux 1° et 2° de l'article R. 4534-99 sont agencés de manière à prévenir les effets de bascule ou de rebondissement.

Article R4534-101

Lorsque la mise en œuvre des mesures de sécurité prévues par les articles R. 4534-96 à R. 4534-99 paraît impossible, le port d'un système d'arrêt de chute est obligatoire.

Article R4534-102

Le port d'un casque de protection est obligatoire pour les travaux de montage, de démontage et de levage de charpentes et ossatures.

Section 10 : Travaux de construction comportant la mise en œuvre d'éléments préfabriqués lourds ou de béton précontraint.

Article R4534-103

Lors de l'exécution des travaux de construction comportant la mise en œuvre d'éléments préfabriqués lourds, la stabilité de chacun de ces éléments est assurée, dès sa mise en place, par des dispositifs rigides appropriés.
L'enlèvement des dispositifs mis en œuvre ne peut être accompli que sur l'ordre du chef de chantier et sous son contrôle personnel.

Article R4534-104

La mise en tension des armatures du béton précontraint ainsi que l'enlèvement des vérins utilisés pour cette opération ne peuvent être réalisés que sous la surveillance du chef de chantier ou d'un

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

agent des cadres ou d'un ingénieur désigné par l'employeur en raison de sa compétence.
Cet agent veille à la mise en place de dispositifs appropriés pour protéger efficacement les travailleurs contre le danger qui pourrait résulter d'une libération intempestive de l'énergie emmagasinée dans les armatures au cours de leur mise en tension.

Section 11 : Étaiements, cintres et coffrages.

Article R4534-105

La conception des étaiements d'une hauteur de plus de six mètres est justifiée par une note de calcul et leur construction réalisée conformément à un plan de montage préalablement établi, sauf en cas d'urgence ou d'impossibilité. La note de calcul et le plan de montage sont conservés sur le chantier.
Ces dispositions ne sont pas applicables aux étaiements mis en œuvre pour l'exécution des travaux souterrains.

Article R4534-106

L'enlèvement des cintres et des coffrages ainsi que l'enlèvement des charpentes soutenant ces installations ne peut être réalisé que sous le contrôle d'une personne compétente désignée par l'employeur.

Section 12 : Travaux au voisinage de lignes, canalisations et installations électriques.

Sous-section 1 : Lignes, canalisations et installations intérieures et extérieures de haute tension et de basse tension B et lignes, canalisations et installations situées à l'extérieur de locaux et de basse tension A.

Paragraphe 1 : Champ d'application.

Article R4534-107

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent lors de l'exécution de travaux au voisinage de lignes, canalisations et installations électriques :
1° Situées à l'extérieur de locaux et du domaine basse tension A (BTA), c'est-à-dire dont la tension excède 50 volts, sans dépasser 500 volts en courant alternatif, ou excède 120 volts, sans dépasser 750 volts en courant continu lisse ;
2° Situées à l'extérieur ou à l'intérieur de locaux et du domaine basse tension B (BTB), c'est-à-dire

dont la tension excède 500 volts, sans dépasser 1 000 volts en courant alternatif, ou excède 750 volts, sans dépasser 1 500 volts en courant continu lisse ;

3° Situées à l'extérieur ou à l'intérieur de locaux et du domaine haute tension A (HTA), c'est-à-dire dont la tension excède 1 000 volts en courant alternatif sans dépasser 50 000 volts ou excède 1 500 volts sans dépasser 75 000 volts en courant continu lisse ;

4° Situées à l'extérieur ou à l'intérieur de locaux et du domaine haute tension B (HTB), c'est-à-dire dont la tension excède 50 000 volts en courant alternatif ou excède 75 000 volts en courant continu lisse.

Paragraphe 2 : Distances minimales de sécurité.

Article R4534-108

L'employeur qui envisage d'accomplir des travaux au voisinage de lignes ou d'installations électriques s'informe auprès de l'exploitant, qu'il s'agisse du représentant local de la distribution d'énergie ou de l'exploitant de la ligne ou installation publique ou privée en cause, de la valeur des tensions de ces lignes ou installations. Au vu de ces informations, l'employeur s'assure qu'au cours de l'exécution des travaux les travailleurs ne sont pas susceptibles de s'approcher ou d'approcher les outils, appareils ou engins qu'ils utilisent, ou une partie quelconque des matériels et matériaux qu'ils manutentionnent, à une distance dangereuse des pièces conductrices nues normalement sous tension, notamment, à une distance inférieure à :

1° Trois mètres pour les lignes ou installations dont la plus grande des tensions, en valeur efficace pour le courant alternatif, existant en régime normal entre deux conducteurs quelconques est inférieure à 50 000 volts ;

2° Cinq mètres pour les lignes ou installations dont la plus grande des tensions, en valeur efficace pour le courant alternatif, existant en régime normal entre deux conducteurs quelconques est égale ou supérieure à 50 000 volts.

Article R4534-109

Il est tenu compte, pour déterminer les distances minimales à respecter par rapport aux pièces conductrices nues normalement sous tension :

1° De tous les mouvements possibles des pièces conductrices nues sous tension de la ligne, canalisation ou installation électrique ;

2° De tous les mouvements, déplacements, balancements, fouettements, notamment en cas de rupture éventuelle d'un organe, ou chutes possibles des engins utilisés pour les travaux envisagés.

Article R4534-110

L'employeur qui envisage de réaliser des travaux de terrassement, des fouilles, des forages ou des enfoncements s'informe, auprès du service de voirie compétent en cas de travaux sur le domaine public, auprès du propriétaire en cas de travaux sur le domaine privé et, dans tous les cas, auprès du représentant local de la distribution d'énergie électrique, s'il existe des canalisations électriques souterraines, qu'elles soient ou non enterrées, à l'intérieur du périmètre des travaux projetés ou à moins de 1,50 mètre à l'extérieur de ce périmètre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 3 : Travaux exécutés hors tension.

Article R4534-111

L'employeur ne peut accomplir les travaux qu'après la mise hors tension de l'installation électrique, à moins que l'exploitant ait fait connaître par écrit qu'il ne peut, pour une raison qu'il juge impérieuse, procéder à la mise hors tension.
Dans ce dernier cas, l'employeur se conforme aux prescriptions du paragraphe 4.

Article R4534-112

Lorsqu'il a été convenu de mettre hors tension la ligne, la canalisation ou l'installation électrique, souterraine ou non, l'employeur demande à l'exploitant de faire procéder à cette mise hors tension.
Il fixe, après accord écrit de l'exploitant, les dates auxquelles les travaux pourront avoir lieu et, pour chaque jour, l'heure du début et de la fin des travaux. Ces indications, utiles pour l'organisation des travaux, ne dispensent pas d'établir et de remettre l'attestation de mise hors tension et l'avis de cessation de travail.

Article R4534-113

Le travail ne peut commencer que lorsque l'employeur est en possession de l'attestation de mise hors tension écrite, datée et signée par l'exploitant.

Article R4534-114

Lorsque le travail a cessé, qu'il soit interrompu ou terminé, l'employeur s'assure que les travailleurs ont évacué le chantier ou ne courent plus aucun risque. Il établit alors et signe l'avis de cessation de travail qu'il remet à l'exploitant, cette remise valant décharge.

Article R4534-115

Lorsque l'employeur a délivré l'avis de cessation de travail, il ne peut reprendre les travaux que s'il est en possession d'une nouvelle attestation de mise hors tension.

Article R4534-116

L'attestation de mise hors tension et l'avis de cessation de travail sont conformes à un modèle fixé par un arrêté du ministre chargé du travail.
La remise en mains propres de ces documents peut être remplacée par l'échange de messages téléphoniques ou électroniques enregistrés sur un carnet spécial et relus en retour, avec le numéro

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

d'enregistrement, lorsque le temps de transmission d'un document écrit augmenterait dans une mesure excessive la durée de l'interruption de la distribution.

Article R4534-117

En cas de travaux exécutés dans le voisinage d'une ligne, canalisation ou installation électrique du domaine basse tension A (BTA), et dans ce cas seulement, l'employeur peut, sous réserve de l'accord écrit de l'exploitant, procéder à la mise hors tension avant les travaux et au rétablissement de la tension après les travaux.

L'employeur :

1° N'ordonne le début du travail qu'après avoir vérifié que la mise hors tension est effective ;

2° Signale de façon visible la mise hors tension ;

3° Se prémunit contre le rétablissement inopiné de la tension pendant la durée des travaux, de préférence en condamnant, en position d'ouverture, les appareils de coupure ou de sectionnement correspondants ;

4° Ne rétablit la tension que lorsque les travaux ont cessé et que les travailleurs ne courent plus aucun danger.

Paragraphe 4 : Travaux exécutés sous tension.

Article R4534-118

Lorsque l'exploitant a fait connaître par écrit qu'il ne peut, pour une raison qu'il juge impérieuse, mettre hors tension la ligne, la canalisation ou l'installation électrique au voisinage de laquelle les travaux seront accomplis, l'employeur arrête, avant le début des travaux et en accord avec l'exploitant, les mesures de sécurité à prendre.

L'employeur porte, au moyen de la consigne prévue par l'article R. 4534-125, ces mesures à la connaissance des travailleurs.

Article R4534-119

Lorsque les travaux à réaliser se situent au voisinage d'une ligne ou d'une installation électrique autre qu'une canalisation souterraine et que l'exploitant, pour une raison qu'il juge impérieuse, estime qu'il ne peut mettre hors tension cette ligne ou cette installation, la consigne prévue par l'article R. 4534-125 précise les mesures à prendre pour mettre la ligne ou l'installation hors d'atteinte des travailleurs.

Si la ligne ou l'installation électrique est du domaine basse tension A (BTA), cette mise hors d'atteinte est réalisée :

1° Soit en mettant en place des obstacles efficaces solidement fixés ;

2° Soit en isolant par recouvrement les conducteurs ou autres pièces nus sous tension, ainsi que le neutre.

Article R4534-120

S'il n'est pas possible de recourir aux mesures prévues à l'article R. 4534-119, la consigne prévue par l'article R. 4534-125 prescrit aux travailleurs de porter des gants isolants mis à leur disposition par l'employeur ainsi que des vêtements à manches longues et une coiffe. Ces mesures ne font pas obstacle aux mesures propres à isoler les travailleurs par rapport au sol.

Article R4534-121

Lorsque la ligne ou l'installation électrique est des domaines basse tension B (BTB), haute tension A (HTA) et haute tension B (HTB), la mise hors d'atteinte de cette ligne ou de cette installation est réalisée en mettant en place des obstacles efficaces solidement fixés devant les conducteurs ou pièces nus sous tension, ainsi que devant le neutre.

Si cette mesure ne peut être envisagée, la zone de travail est délimitée matériellement, dans tous les plans possibles, par une signalisation très visible, telle que pancartes, barrières, rubans. La consigne prévue par l'article R. 4534-125 précise les conditions dans lesquelles cette délimitation est réalisée. En outre, l'employeur désigne une personne compétente ayant pour unique fonction de s'assurer que les travailleurs ne franchissent pas la limite de la zone de travail et de les alerter dans le cas contraire.

Les mises hors d'atteinte susceptibles d'amener des travailleurs à une distance dangereuse des pièces conductrices nues normalement sous tension, ainsi que l'intervention directe sur des lignes, installations électriques ou pièces nues normalement sous tension, ne peuvent être accomplies que par des travailleurs compétents et pourvus du matériel approprié.

Article R4534-122

Lorsque des travaux de terrassement, des fouilles, des forages ou des enfoncements sont à réaliser au voisinage de canalisations électriques souterraines de quelque classe que ce soit, le parcours des canalisations et l'emplacement des installations sont balisés de façon très visible à l'aide de pancartes, banderoles, fanions, peintures ou tous autres dispositifs ou moyens équivalents. Ce balisage est réalisé en tenant compte des informations recueillies par application des articles R. 4534-110 à R. 4534-118. Il est accompli avant le début des travaux et maintenu pendant toute leur durée.

En outre, l'employeur désigne une personne compétente pour surveiller les travailleurs et les alerter dès qu'ils s'approchent ou approchent leurs outils à moins de 1,50 mètre des canalisations et installations électriques souterraines.

Article R4534-123

Lorsque des engins de terrassement, de transport, de levage ou de manutention doivent être utilisés ou déplacés au voisinage d'une ligne, installation ou canalisation électrique de quelque classe que ce soit, et que l'exploitant, pour une raison qu'il juge impérieuse, estime qu'il ne peut mettre hors tension cette ligne, installation ou canalisation, les emplacements à occuper et les itinéraires à suivre par ces engins sont choisis, dans toute la mesure du possible, de manière à éviter qu'une partie quelconque des engins approche de la ligne, installation ou canalisation à une distance inférieure aux distances minimales de sécurité fixées par les articles R. 4534-108 et R. 4534-110.

S'il ne peut en être ainsi, la consigne prévue par l'article R. 4534-125 précise les précautions à prendre pour éviter de tels rapprochements, même s'il existe des limiteurs de déplacement des

éléments mobiles ou si des dispositions appropriées d'avertissement ou d'arrêt ont été prises.

Paragraphe 5 : Dispositions communes.

Article R4534-124

En cas de désaccord entre l'employeur et l'exploitant, soit sur la possibilité de mettre l'installation hors tension, soit, dans le cas où la mise hors tension est reconnue impossible, sur les mesures à prendre pour assurer la protection des travailleurs, les contestations sont portées par l'employeur devant l'inspecteur du travail, qui tranche le litige, en accord, s'il y a lieu, avec le service chargé du contrôle de la distribution d'énergie électrique en cause.

Article R4534-125

En application des dispositions de la présente sous-section et avant le début des travaux, l'employeur :
1° Fait mettre en place les dispositifs protecteurs nécessaires ;
2° Informe les travailleurs, au moyen d'une consigne écrite, sur les mesures de protection à mettre en œuvre lors de l'exécution des travaux.

Sous-section 2 : Lignes, canalisations et installations situées à l'intérieur des locaux et de basse tension A.

Article R4534-126

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent lors de l'exécution de travaux à l'intérieur de locaux ne comportant que des lignes ou installations électriques du domaine basse tension A (BTA) au sens de l'article R. 4534-107.

Article R4534-127

Lorsque les travailleurs risquent, au cours de l'exécution des travaux, d'entrer directement ou indirectement en contact soit avec un conducteur ou pièce conductrice sous tension nu ou insuffisamment isolé, soit avec une masse métallique pouvant être mise accidentellement sous tension, les travaux ne sont réalisés que lorsque la ligne ou l'installation a été mise hors tension.
Excepté le cas où les travaux sont exécutés dans des locaux très conducteurs et le cas où les travailleurs sont susceptible d'avoir les pieds ou les mains humides, il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa lorsque l'exploitant a fait connaître par écrit qu'il ne peut, pour une raison qu'il juge impérieuse, mettre la ligne ou l'installation hors tension, sous réserve toutefois que les travaux soient exécutés dans les conditions fixées par les articles R. 4534-129 et R. 4534-130.

Article R4534-128

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de mise hors tension de la ligne ou de l'installation, l'employeur demande à l'exploitant ou à l'usager de la ligne ou de l'installation de procéder à cette mise hors tension ou obtient de lui l'autorisation de la réaliser lui-même.
L'employeur :
1° N'ordonne le début du travail qu'après avoir vérifié que la mise hors tension est effective ;
2° Signale de façon visible la mise hors tension ;
3° Se prémunit contre le rétablissement inopiné de la tension pendant la durée des travaux, de préférence en condamnant, en position d'ouverture, les appareils de coupure ou de sectionnement correspondants ;
4° Ne rétablit la tension que lorsque les travaux ont cessé et que le personnel ne court plus aucun danger.

Article R4534-129

Lorsque les travaux sont réalisés alors que la ligne ou l'installation demeure sous tension, les parties de la ligne ou de l'installation susceptibles de provoquer des contacts dangereux sont mises hors d'atteinte :
1° Soit en disposant des obstacles efficaces solidement fixés ;
2° Soit en faisant procéder ou en procédant à une isolation efficace par recouvrement des conducteurs et pièces nus ou insuffisamment isolés sous tension ou susceptibles d'y être portés.

Article R4534-130

Les dispositions de l'article R. 4534-129 ne font pas obstacle à la mise en œuvre, en accord avec l'usager, de toute autre mesure de protection appropriée à chaque cas considéré, telle que l'isolation des travailleurs au moyen de vêtements, de gants, de coiffures ou de planchers isolants.
L'employeur porte, au moyen d'une consigne, à la connaissance des travailleurs intéressés les mesures de sécurité mises en œuvre.

Section 13 : Travaux de soudage, de rivetage, de sablage ou de découpage.

Article R4534-131

Les travaux de soudage, de rivetage et de sablage ne peuvent être confiés qu'à des travailleurs compétents.
Des moyens de protection individuelle, tels que des gants, des guêtres ou cuissards, des tabliers ou gilets de protection, des baudriers « supports de tas », des masques ou cagoules, des lunettes de sûreté, sont mis à la disposition de ces travailleurs et de leurs aides, afin de les protéger contre les risques de brûlure ou de projections de matières.

Article R4534-132

Des appareils respiratoires empêchant l'inhalation des vapeurs ou poussières nocives sont mis à la disposition des travailleurs qui réalisent des travaux de soudage, de rivetage ou de découpage sur des éléments recouverts de peinture au minium de plomb, ainsi qu'à la disposition des travailleurs qui réalisent des travaux de métallisation ou de sablage.
Ces appareils sont maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Article R4534-133

Lorsque des travaux de soudage à l'arc sont accomplis sur un chantier, des écrans masquent les arcs aux personnes autres que les soudeurs ou leurs aides, afin de supprimer les risques d'éblouissement et les dangers du rayonnement ultra-violet.
A défaut d'écrans protecteurs, les zones dangereuses sont délimitées et convenablement signalées.

Section 14 : Travaux exposant à des risques de projection.

Article R4534-134

Des mesures sont prises pour éviter que les travailleurs puissent être blessés par des projections de béton, de mortier ou de ciment mis en œuvre par des moyens mécaniques ou pneumatiques.

Article R4534-135

Le port de lunettes de sûreté est obligatoire pour tous travaux sur des matériaux durs susceptibles de produire des éclats.

Section 15 : Travaux exposant à des risques de noyade.

Article R4534-136

Lorsque des travailleurs sont exposés à des risques de noyade, l'employeur prend, indépendamment des mesures de sécurité prescrites par le présent chapitre, les mesures particulières de protection suivantes :
1° Les travailleurs exposés sont munis de gilets de sauvetage ;
2° Un signal d'alarme est prévu ;
3° Le cas échéant, une barque au moins, conduite par des mariniers sachant nager et plonger, est placée en permanence auprès des postes de travail les plus dangereux. Cette barque est équipée de gaffes, de cordages et de bouées de sauvetage. Le nombre de barques de sauvetage est en rapport avec le nombre de travailleurs exposés au risque de noyade ;
4° Lorsque des travaux sont réalisés la nuit, des projecteurs orientables sont installés, afin de permettre l'éclairage de la surface de l'eau, et les mariniers sont munis de lampes puissantes ;

5° Lorsqu'un chantier fixe occupant plus de vingt travailleurs pendant plus de quinze jours est éloigné de tout poste de secours, un appareil de respiration artificielle ou tout autre dispositif ou moyen d'une efficacité au moins équivalente est placé en permanence sur le chantier.

Section 16 : Mesures d'hygiène.

Article R4534-137

Sous réserve de l'observation des dispositions correspondantes prévues par la présente section, il peut être dérogé, dans les chantiers dont la durée n'excède pas quatre mois, aux obligations relatives :
1° Aux installations sanitaires, prévues par les articles R. 4228-2 à R. 4228-7 et R. 4228-10 à R. 4228-18;
2° A la restauration, prévues par les articles R. 4228-22 à R. 4228-25.

Article R4534-138

Les locaux de travail fermés qui appartiennent, sont loués ou sont gérés par les entreprises chargées des travaux ainsi que ceux mis à la disposition de ces entreprises sur les chantiers soumis à l'obligation de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé, répondent aux dispositions suivantes :
1° Règles d'aération et d'assainissement prévues aux articles R. 4222-1 à R. 4222-17 et R. 4222-20 à R. 4222-22 ;
2° Règles relatives à l'ambiance thermique, au froid et aux intempéries prévues aux articles R. 4223-13 et R. 4223-15 ;
3° Règles relatives à la sécurité des lieux de travail prévues par les R. 4224-2 à R. 4224-18 ;
4° Règles relatives à d'aménagement des lieux de travail prévues à l'article R. 4225-5.

Article R4534-139

L'employeur met à la disposition des travailleurs un local-vestiaire :
1° Convenablement aéré et éclairé, et suffisamment chauffé ;
2° Nettoyé au moins une fois par jour et tenu en état constant de propreté ;
3° Pourvu d'un nombre suffisant de sièges.
Il est interdit d'y entreposer des produits ou matériels dangereux ou salissants ainsi que des matériaux.
Lorsque l'exiguïté du chantier ne permet pas d'équiper le local d'armoires-vestiaires individuelles en nombre suffisant, le local est équipé de patères en nombre suffisant.
Pour les chantiers souterrains, le local est installé au jour.

Article R4534-140

Lorsque les installations prévues à l'article R. 4534-139 ne sont pas adaptées à la nature du chantier,

des véhicules de chantier spécialement aménagés à cet effet peuvent être utilisés pour permettre aux travailleurs d'assurer leur propreté individuelle, de disposer de cabinets d'aisances, de vestiaires et, si possible, de douches à l'abri des intempéries.
L'utilisation d'un local en sous-sol est exceptionnelle et n'est tolérée que s'il est possible de le tenir en état constant de propreté, de l'aérer et de l'éclairer convenablement.

Article R4534-141

Les employeurs mettent à la disposition des travailleurs une quantité d'eau potable suffisante pour assurer leur propreté individuelle. Lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, un réservoir d'eau potable d'une capacité suffisante est raccordé aux lavabos afin de permettre leur alimentation.
Dans les chantiers mentionnés à l'article R. 4534-137, sont installés des lavabos ou des rampes, si possible à température réglable, à raison d'un orifice pour dix travailleurs.
Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés, entretenus et changés chaque fois que nécessaire, sont mis à disposition des travailleurs.

Article R4534-142

Lorsque des travailleurs prennent leur repas sur le chantier, un local réfectoire est mis à leur disposition.
Ce local répond aux exigences suivantes :
1° Il est pourvu de tables et de chaises en nombre suffisant :
2° Il dispose d'au moins un appareil permettant d'assurer le réchauffage ou la cuisson des aliments et d'un garde-manger destiné à protéger les aliments d'une capacité suffisante et, si possible, d'un réfrigérateur ;
3° Il est tenu en parfait état de propreté.

Article R4534-142-1

Les travailleurs disposent soit d'un local permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, soit d'aménagements de chantiers les garantissant dans des conditions équivalentes.

Article R4534-143

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur.
Les conventions collectives nationales prévoient les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des boissons chaudes non alcoolisées sont mises gratuitement à la disposition des travailleurs.

Article R4534-144

Sur les chantiers, des cabinets d'aisance conformes aux dispositions des articles R. 4228-11 à R.

4228-15 sont mis à la disposition des travailleurs.

Article R4534-145

Lorsque la disposition des lieux ne permet pas de mettre en place les véhicules de chantier, le local réfectoire et les cabinets d'aisance, prévus aux articles R. 4534-140, R. 4534-142 et R. 4534-144, l'employeur recherche à proximité du chantier un local ou un emplacement offrant des conditions au moins équivalentes.

Section 17 : Hébergement.

Article R4534-146

Dans les chantiers où sont logés des travailleurs, les locaux affectés au logement satisfont aux obligations de l'employeur en matière de prévention des risques d'incendies et d'évacuation, prévues aux articles R. 4227-1 à R. 4227-14, et d'hébergement, prévues aux articles R. 4228-26 à R. 4228-35.
Toutefois, s'agissant d'installations provisoires, ces dispositions ne font pas obstacle à l'utilisation de logements mobiles tels que voitures ou remorques routières, sous réserve que des mesures compensatrices soient mises en œuvre afin d'assurer aux travailleurs des conditions d'hébergement au moins équivalentes.

Article R4534-147

Les voies d'accès aux logements des travailleurs sont entretenues de telle sorte qu'elles soient praticables et convenablement éclairées.

Article R4534-148

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel des entreprises appelées à intervenir sur les chantiers où il est prévu de loger des travailleurs, ainsi que le comité interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, sont consultés sur les installations prévues.

Article R4534-149

Les situations dans lesquelles les travailleurs déplacés sont logés à proximité du chantier et nourris sont déterminées par les conventions collectives nationales concernant ces travailleurs.

Article R4534-150

Il est interdit à l'employeur de laisser les travailleurs loger sur le terrain mis à sa disposition par le maître d'ouvrage, à moins que les logements occupés présentent des garanties d'hygiène correspondant au moins à celles prévues par la présente section.

Article R4534-151

L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations lorsque l'application des mesures prévues par la présente section est rendue difficile par les conditions d'exploitation du chantier.

Section 18 : Premiers secours.

Article R4534-152

Des mesures appropriées sont prises pour donner rapidement les premiers secours au travailleur blessé au cours du travail.

Section 19 : Affichage et information.

Article R4534-153

Les obligations prévues par le présent chapitre sont affichées dans le local-vestiaire prévu par l'article R. 4534-139.
Elles sont affichées à une place convenable, aisément accessibles et tenues dans un bon état de lisibilité.

Article R4534-154

Dans les chantiers où la durée des travaux dépasse une semaine, l'employeur indique, par un avis, l'adresse ou le numéro téléphonique du service d'urgence auquel s'adresser en cas d'accident.

Article R4534-155

Dans les chantiers autres que ceux mentionnés à l'article R. 4534-137, un document rappelant les obligations prévues par le présent chapitre est remis à chaque travailleur intéressé.

Section 20 : Dérogations.

Article R4534-156

Les ministres chargés du travail et de l'agriculture peuvent, par décision prise sur le rapport de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, et après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, autoriser pour un ou des chantiers déterminés et, le cas échéant, pour une certaine nature de travaux, des dérogations temporaires et limitées à certaines dispositions du présent chapitre.

Ils peuvent également autoriser par arrêté, pour une durée déterminée, des dérogations de portée générale à certaines dispositions.

Ces décisions et arrêtés ne peuvent intervenir que sous réserve de prévoir des mesures compensatrices de sécurité.

Chapitre V : Dispositions applicables aux travailleurs indépendants

Section 1 : Prescriptions techniques durant l'exécution de travaux de bâtiment et de génie civil.

Article R4535-1

Sous réserve des adaptations prévues par la présente section, les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil sont soumis aux dispositions du chapitre IV à l'exception de celles relatives aux mesures générales d'hygiène, prévues par la section 16, et au logement provisoire des travailleurs, prévues par la section 17.

Article R4535-2

Les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs, lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil, ne sont soumis aux dispositions prévues en matière d'examen du matériel, des engins, installations ou dispositifs de sécurité par l'article R. 4534-18 que sur les chantiers soumis à obligation de coordination en matière de sécurité et de santé des travailleurs mentionnés à l'article L. 4532-2, à l'exception des opérations entreprises par un particulier pour son usage personnel mentionné au 2° de l'article L. 4532-7.

De même, le respect des dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article R. 4534-86 et celles de l'article R. 4534-99 n'est pas obligatoire pour ces travailleurs, sous réserve qu'ils utilisent effectivement un système d'arrêt de chute.

Article R4535-3

Pour les travaux au voisinage de lignes, canalisations et installations électriques, le travailleur indépendant peut suivre la procédure prévue à l'article R. 4534-117, sous réserve de respecter les prescriptions des 2° à 4° du même article.

Il suit la procédure prévue à l'article R. 4534-128 en respectant les prescriptions des 2° à 4° du même article.

Article R4535-4

Lors des travaux mentionnés à l'article R. 4534-132, les travailleurs indépendants et les employeurs, lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil, portent des appareils respiratoires appropriés et en bon état de fonctionnement.

Article R4535-5

Lors des travaux exposant à des risques de noyade mentionnés à l'article R. 4534-136, les travailleurs indépendants et les employeurs, lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil, portent des gilets de sauvetage.

Section 2 : Utilisation d'équipements de travail et de protection individuelle.

Article R4535-6

Lorsqu'ils utilisent des équipements de travail et des équipements de protection individuelle, les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil sont soumis aux dispositions suivantes :

1° Règles générales d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection prévues aux articles R. 4321-1 à R. 4321-5 ;

2° Obligation de maintien en conformité prévue à l'article R. 4322-1 ;

3° Règles d'installation et d'utilisation des équipements de travail prévues aux articles R. 4323-6, R. 4323-14 et R. 4323-18 ;

4° Règles de vérification des équipements de travail prévues aux articles R. 4323-22 à R. 4323-28 ;

5° Dispositions particulières applicables aux équipements de travail servant au levage de charges prévues aux articles R. 4323-29 à R. 4323-36, R. 4323-39, R. 4323-40 et R. 4323-44 à R. 4323-49 ;

6° Dispositions particulières applicables aux équipements de travail mobiles prévues à l'article R. 4323-53 ;

7° Formation à la conduite prévue à l'article R. 4323-55 ;

8° Dispositions particulières applicables aux travaux en hauteur prévues aux articles R. 4323-58 à R. 4323-89 ;

9° Règles d'utilisation et de vérifications des équipements de protection individuelle prévues aux articles R. 4323-91 à R. 4323-94 et R. 4323-98 à R. 4323-103.

Article R4535-7

S'ils répondent aux critères de qualification et de compétence définis par les articles R. 4323-24 et R. 4323-100, les travailleurs indépendants peuvent procéder eux-mêmes aux vérifications périodiques des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.

Dans les situations prévues aux articles R. 4722-23 et suivants, les travailleurs indépendants

consignent les résultats de ces vérifications, ainsi que le nom et la qualité de la personne qui les a réalisées sur le registre prévu à l'article R. 4534-18.

Section 3 : Risques chimiques.

Sous-section 1 : Mesures générales de prévention des risques chimiques.

Article R4535-8

Lorsqu'ils sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents chimiques dangereux autres que des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil sont soumis aux dispositions relatives aux risques d'exposition aux agents chimiques dangereux suivantes :

1° Champ d'application et définitions prévus aux articles R. 4412-1 à R. 4412-4 ;

2° Evaluation des risques prévue aux articles R. 4412-5 à R. 4412-8 et à l'article R. 4412-10 ;

3° Mesures et moyens de prévention prévus aux articles R. 4412-11 à R. 4412-22 à l'exception du 3° de l'article R. 4412-11 ;

4° Vérifications des installations et appareils de protection collective prévues aux articles R. 4412-23 et R. 4412-26 ;

5° Mesures en cas d'accident ou d'incident prévues aux articles R. 4412-33 à R. 4412-37 ;

6° Surveillance médicale prévue aux articles R. 4412-44 à R. 4412-57.

Sous-section 2 : Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Article R4535-9

Lorsqu'ils sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents chimiques dangereux cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil sont soumis aux dispositions relatives aux risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction suivantes :

1° Champ d'application et définitions prévus aux articles R. 4412-59 à R. 4412-60 ;

2° Evaluation des risques prévue aux articles R. 4412-61 à R. 4412-65 à l'exception du premier alinéa de l'article R. 4412-64 ;

3° Mesures et moyens de prévention prévus aux articles R. 4412-66 à R. 4412-75 à l'exception du 2° de l'article R. 4412-70 ;

4° Mesures à prendre en cas d'accidents ou d'incidents prévues aux articles R. 4412-83 à R. 4412-85.

Ils sont également soumis aux dispositions relatives aux risques d'exposition aux agents chimiques

dangereux suivantes :
1° Champ d'application et définitions prévus aux articles R. 4412-1 à R. 4412-4 ;
2° Mesures et dispositions à prendre contre les dangers découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques des agents chimiques prévues aux articles R. 4412-7 et R. 4412-18 ;
3° Vérifications des installations et appareils de protection collective prévues aux articles R. 4412-23 à R. 4412-26 ;
4° Mesures en cas d'accident ou d'incident prévues aux articles R. 4412-33 à R. 4412-37 ;
5° Surveillance médicale prévue aux articles R. 4412-44 à R. 4412-57.

Sous-section 3 : Activités de confinement et de retrait d'amiante et activités et interventions sur des matériaux et appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante.

Article R4535-10

Lorsqu'ils sont susceptibles d'être exposés à l'inhalation de poussières d'amiante à l'occasion d'activités de confinement et de retrait d'amiante ou d'activités ou interventions sur des matériaux et appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante, les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil sont soumis aux dispositions particulières relatives aux risques d'exposition à l'amiante de la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre IV, à l'exception des articles R. 4412-116 et R. 4412-118.

Ils sont également soumis aux dispositions de l'article R. 4535-9.

Section 4 : Risques électriques

Sous-section 1 : Utilisation des installations électriques

Article R4535-11

Les travailleurs indépendants et les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil sont soumis aux dispositions des articles R. 4226-1 à R. 4226-21.

Sous-section 2 : Opérations sur ou au voisinage des installations électriques

Article R4535-12

Les travailleurs indépendants ou les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil, lorsqu'ils effectuent des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage, ont un niveau de connaissance des risques liés à l'électricité et des mesures à prendre pour intervenir en sécurité équivalant à celui des travailleurs auxquels sont confiées ces opérations.

Section 5 : Risque hyperbare

Article R4535-13

Les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs qui exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil sont soumis aux dispositions du titre VI du livre IV du code du travail.

TITRE IV : AUTRES ACTIVITÉS ET OPERATIONS.

Chapitre Ier : Manutention des charges

Section 1 : Dispositions générales.

Article R4541-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à toutes les manutentions dites manuelles comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

Article R4541-2

On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

Section 2 : Principes de prévention.

Article R4541-3

L'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou utilise les moyens appropriés, et

notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les travailleurs.

Article R4541-4

Lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux où cette manutention est réalisée, l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou met à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque encouru lors de cette opération.

Section 3 : Évaluation des risques.

Article R4541-5

Lorsque la manutention manuelle ne peut pas être évitée, l'employeur :
1° Evalue les risques que font encourir les opérations de manutention pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
2° Organise les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

Article R4541-6

Pour l'évaluation des risques et l'organisation des postes de travail, l'employeur tient compte :
1° Des caractéristiques de la charge, de l'effort physique requis, des caractéristiques du milieu de travail et des exigences de l'activité ;
2° Des facteurs individuels de risque, définis par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Section 4 : Mesures et moyens de prévention.

Article R4541-7

L'employeur veille à ce que les travailleurs reçoivent des indications estimatives et, chaque fois que possible, des informations précises sur le poids de la charge et sur la position de son centre de gravité ou de son côté le plus lourd lorsque la charge est placée de façon excentrée dans un emballage.

Article R4541-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles :
1° D'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des facteurs individuels de risque définis par l'arrêté prévu à l'article R. 4541-6 ;
2° D'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les manutentions manuelles.

Article R4541-9

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R. 4541-5 ne peuvent pas être mises en œuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes.
Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.

Article R4541-10

L'expéditeur de tout colis ou objet pesant 1 000 kilogrammes ou plus de poids brut destiné à être transporté par mer ou voie navigable intérieure porte, sur le colis, l'indication de son poids marquée à l'extérieur de façon claire et durable.
Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué peut être un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.
A défaut de l'expéditeur, cette obligation incombe au mandataire chargé par lui de l'expédition du colis.

Section 5 : Surveillance médicale.

Chapitre II : Utilisation d'écrans de visualisation

Section 1 : Champ d'application et définitions.

Article R4542-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux travailleurs qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements de travail comportant des écrans de visualisation.
Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux équipements suivants :
1° Les postes de conduite de véhicules ou d'engins ;

2° Les systèmes informatiques à bord d'un moyen de transport ;
3° Les systèmes informatiques destinés à être utilisés en priorité par le public ;
4° Les systèmes portables dès lors qu'ils ne font pas l'objet d'une utilisation soutenue à un poste de travail ;
5° Les machines à calculer, les caisses enregistreuses et tout équipement possédant un petit dispositif de visualisation de données ou de mesures nécessaires à l'utilisation directe de cet équipement.

Article R4542-2

Pour l'application des dispositions du présent chapitre, on entend par écran de visualisation, un écran alphanumérique ou graphique quel que soit le procédé d'affichage utilisé.
On entend par poste de travail, l'ensemble comprenant un équipement de travail comportant notamment un écran de visualisation, un clavier ou un dispositif de saisies de données, des périphériques, un siège et une table ou une surface de travail, ainsi que l'environnement de travail immédiat.

Section 2 : Évaluation des risques.

Article R4542-3

Après analyse des conditions de travail et évaluation des risques de tous les postes comportant un écran de visualisation, l'employeur prend les mesures appropriées pour remédier aux risques constatés.

Section 3 : Mesures et moyens de prévention.

Article R4542-4

L'employeur organise l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.

Article R4542-5

Pour l'élaboration, le choix, l'achat et la modification de logiciels ainsi que pour la définition des tâches impliquant l'utilisation d'écrans de visualisation, l'employeur prend en compte les facteurs suivants, dans la mesure où les exigences ou les caractéristiques intrinsèques de la tâche ne s'y opposent pas :
1° Le logiciel est adapté à la tâche à exécuter ;
2° Le logiciel est d'un usage facile et est adapté au niveau de connaissance et d'expérience de l'utilisateur ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les systèmes fournissent aux travailleurs des indications sur leur déroulement ;
4° Les systèmes affichent l'information dans un format et à un rythme adaptés aux opérateurs ;
5° Les principes d'ergonomie sont appliqués en particulier au traitement de l'information par l'homme.

Article R4542-6

L'écran de visualisation obéit aux caractéristiques suivantes :
1° Les caractères sont d'une bonne définition et formés d'une manière claire, d'une dimension suffisante et avec un espace adéquat entre les caractères et les lignes ;
2° L'image est stable ;
3° La luminance ou le contraste entre les caractères et le fond de l'écran sont facilement adaptables par l'utilisateur de terminaux à écrans et facilement adaptables aux conditions ambiantes ;
4° L'écran est orientable et inclinable facilement pour s'adapter aux besoins de l'utilisateur. Il peut être installé sur un pied séparé ou sur une table réglable ;
5° L'écran est exempt de reflets et de réverbérations susceptibles de gêner l'utilisateur.

Article R4542-7

Le clavier de l'écran de visualisation obéit aux caractéristiques suivantes :
1° Il est inclinable et dissocié de l'écran pour permettre au travailleur d'avoir une position confortable qui ne provoque pas de fatigue des avant-bras ou des mains ;
2° L'espace devant le clavier est suffisant pour permettre un appui pour les mains et les avant-bras de l'utilisateur ;
3° Le clavier a une surface mate pour éviter les reflets ;
4° La disposition du clavier et les caractéristiques des touches tendent à faciliter son utilisation ;
5° Les symboles des touches sont suffisamment contrastés et lisibles à partir de la position de travail normale.

Article R4542-8

L'espace de travail obéit aux caractéristiques suivantes :
1° Le plateau de la table ou de la surface de travail a une surface peu réfléchissante et de dimensions suffisantes pour permettre de modifier l'emplacement respectif de l'écran, du clavier, des documents et du matériel accessoire ;
2° Le support de documents est stable et réglable. Il se situe de telle façon que les mouvements inconfortables de la tête, du dos et des yeux soient évités au maximum ;
3° L'espace de travail est suffisant pour permettre une position confortable pour les travailleurs.

Article R4542-9

Le siège est, s'il y a lieu, adaptable en hauteur et en inclinaison.
Un repose-pieds est mis à la disposition des travailleurs qui en font la demande.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4542-10

Les dimensions et l'aménagement du poste de travail assurent suffisamment de place pour permettre au travailleur de changer de position et de se déplacer.

Article R4542-11

Les dispositions des articles R. 4542-6 à R. 4542-10 ne s'appliquent que dans la mesure où les éléments considérés existent dans le poste de travail et où les caractéristiques de la tâche en rendent l'application possible.

Section 4 : Ambiance physique de travail.

Article R4542-12

Les équipements des postes de travail ne doivent pas produire un surcroît de chaleur susceptible de constituer une gêne pour les travailleurs.

Article R4542-13

Les radiations, à l'exception de la partie visible du spectre électromagnétique, sont réduites à des niveaux négligeables pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Article R4542-14

Un taux d'humidité satisfaisant est établi et maintenu dans les locaux affectés au travail sur écran de visualisation.

Article R4542-15

Le bruit émis par les équipements du poste de travail est pris en compte lors de l'aménagement du poste de façon, en particulier, à ne pas perturber l'attention et l'audition.

Section 5 : Information et formation des travailleurs.

Article R4542-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur assure l'information et la formation des travailleurs sur les modalités d'utilisation de l'écran et de l'équipement de travail dans lequel cet écran est intégré.
Chaque travailleur en bénéficie avant sa première affectation à un travail sur écran de visualisation et chaque fois que l'organisation du poste de travail est modifiée de manière substantielle.

Section 6 : Surveillance médicale.

Article R4542-17

Un travailleur ne peut être affecté à des travaux sur écran de visualisation que s'il a fait l'objet d'un examen médical préalable et approprié des yeux et de la vue par le médecin du travail.
Cet examen est renouvelé à intervalles réguliers et lors des visites médicales périodiques.

Article R4542-18

L'employeur fait examiner par le médecin du travail tout travailleur se plaignant de troubles pouvant être dus au travail sur écran de visualisation.
Si les résultats des examens médicaux le rendent nécessaire, un examen ophtalmologique est pratiqué.

Article R4542-19

Si les résultats de la surveillance médicale rendent nécessaire une correction et si les dispositifs de correction normaux ne peuvent être utilisés, les travailleurs sur écran de visualisation reçoivent des dispositifs de correction spéciaux en rapport avec le travail concerné.
Ces dispositifs ne peuvent entraîner aucune charge financière additionnelle pour les travailleurs.

Chapitre III : Interventions sur les équipements élévateurs et installés à demeure.

Section 1 : Champ d'application.

Article R4543-1

Les dispositions des sections 2 à 6 du présent chapitre sont applicables, sans préjudice de celles du titre Ier du présent livre, aux interventions de vérification, de maintenance, de contrôle technique ainsi qu'aux travaux de réparation et de transformation effectués sur les équipements installés à demeure suivants : ascenseurs, monte-charges, élévateurs de personnes dont la vitesse n'excède pas 0, 15 mètre par seconde, escaliers mécaniques, trottoirs roulants ou installations de parcage automatique de véhicules.

Section 2 : Etude de sécurité spécifique.

Article R4543-2

Les interventions et travaux mentionnés à l'article R. 4543-1 ne peuvent être réalisés sur un équipement qui n'a pas fait l'objet d'une étude de sécurité spécifique, effectuée par l'entreprise chargée de ces interventions et travaux, dénommée " entreprise intervenante ". Cette étude est réalisée dans les six semaines suivant la prise en charge de l'équipement par l'entreprise.

Article R4543-3

L'étude est confiée à une personne compétente dans le domaine de la prévention des risques et connaissant les dispositions applicables aux interventions et travaux mentionnés à l'article R. 4543-1 ainsi que les dispositions réglementaires applicables aux équipements concernés.

Article R4543-4

L'étude de sécurité spécifique est mise à jour, dans un délai de six semaines, lorsque survient un événement susceptible d'affecter l'évaluation des risques, notamment :

1° En cas de transformation importante ;

2° A la réception, pour les ascenseurs, du rapport d'inspection du contrôleur technique ;

3° Après l'intervention de mesures consécutives au signalement d'une situation de danger grave et imminent dans les conditions de l'article L. 4131-1.

Article R4543-5

Le rapport de contrôle technique défini à l'article R. 125-2-4 du code de la construction et de l'habitation est réputé constituer l'étude de sécurité de l'entreprise intervenante qui réalise ce contrôle. Pour cette entreprise, il vaut étude de sécurité préalable aux vérifications qu'elle réalise ultérieurement sur le même équipement.

Article R4543-6

Sauf dans le cas prévu à l'article R. 4543-5, l'étude de sécurité spécifique reste la propriété de l'entreprise intervenante. Il en est remis copie au propriétaire de l'appareil.

Article R4543-7

Le chef de l'entreprise intervenante tient l'étude de sécurité à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, du médecin du travail et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en l'absence d'un tel comité, des délégués du personnel.

Article R4543-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le dossier de maintenance élaboré en application de l'article R. 4211-3 du code du travail existe, son détenteur met à la disposition de l'entreprise intervenante celles des pièces de ce dossier qui précisent les conditions d'accès aux équipements.

Article R4543-9

Pour chaque équipement pris en charge dans le cadre de la réalisation d'interventions ou travaux mentionnés à l'article R. 4543-1, l'étude de sécurité spécifique complète le document unique d'évaluation des risques de l'entreprise intervenante, en tenant compte des caractéristiques particulières de l'équipement et des risques de chute ou d'écrasement.

Article R4543-10

L'étude de sécurité comporte toutes les données permettant au chef de l'entreprise intervenante de définir et de mettre en œuvre les mesures de prévention qui s'imposent pour assurer la sécurité et préserver la santé des personnes chargées de l'intervention ou des travaux.

A ce titre, elle comporte notamment :

1° La description de l'équipement ;

2° Les conditions d'accès aux différentes parties de l'équipement, et notamment la machinerie ;

3° Le descriptif des dispositifs d'aide à la manutention ;

4° L'évaluation de l'équipement et de son installation au regard de la sécurité des travailleurs chargés des interventions ou des travaux ainsi que les mesures de prévention, y compris les modes opératoires, pertinentes ;

5° L'appréciation de la validité et de l'exhaustivité des documents techniques disponibles.

Article R4543-11

Une fiche signalétique annexée à l'étude de sécurité spécifique récapitule l'ensemble des risques mis en évidence. Cette récapitulation peut être réalisée à l'aide de pictogrammes. Lorsque la nature du risque exige que des mesures particulières de prévention soient prises, la fiche signalétique renvoie, par tout moyen approprié, à la consultation de l'étude de sécurité pour la mise en œuvre de ces mesures.

Section 3 : Information des travailleurs intervenants.

Article R4543-12

Le personnel de l'entreprise intervenante a accès à l'étude de sécurité spécifique, avant l'exécution des interventions ou des travaux.

Article R4543-13

La fiche signalétique est tenue en permanence à la disposition des travailleurs de l'entreprise intervenante soit dans le local de machinerie de l'ascenseur ou du monte-charge, soit dans un lieu proche, pour les autres équipements.

Elle est communiquée par le propriétaire de l'équipement à toute personne appelée, du fait de ses

fonctions, à pénétrer dans les parties normalement inaccessibles de l'appareil.

Section 4 : Organisation de l'intervention.

Article R4543-14

Le chef de l'entreprise intervenante organise les interventions ou travaux de manière à assurer la sécurité et à préserver la santé des travailleurs qui les effectuent.

A ce titre, il prend les mesures de prévention appropriées en vue d'éviter tout risque pouvant résulter, pour les travailleurs et les autres personnes exposées, de l'éventuelle neutralisation des dispositifs de sécurité.

Article R4543-15

Le chef de l'entreprise intervenante définit les interventions ou travaux nécessitant l'emploi de plus d'un travailleur, en fonction de leur caractère pénible, répétitif ou complexe.

Lors de l'intervention de deux ou plusieurs travailleurs, le chef de l'entreprise intervenante prend les mesures de prévention nécessaires pour éliminer les risques liés à la simultanéité de l'activité de ces travailleurs et pour assurer une communication satisfaisante entre eux.

Article R4543-16

Lors de l'organisation des interventions ou travaux mentionnés à l'article R. 4543-15, le chef de l'entreprise intervenante définit les modes opératoires appropriés à la technologie de l'équipement et à son environnement.

Cette organisation prend en compte :

1° Les conséquences de l'introduction de nouvelles technologies ;

2° Les conclusions tirées de l'expérience acquise et de l'analyse des accidents du travail ;

3° Les formations et les qualifications professionnelles des personnels au regard de l'aptitude nécessaire à la réalisation des interventions ou travaux.

Article R4543-17

Lorsqu'un ou plusieurs appareils circulent simultanément dans la même gaine, les interventions ou travaux sur l'un d'eux sont effectués lorsque les autres ont été mis à l'arrêt, sauf si la séparation entre les équipements permet d'assurer la sécurité des intervenants.

Article R4543-18

Lorsque les interventions ou travaux exigent la présence d'un travailleur en toit de cabine et que l'équipement est doté du dispositif de commande de manœuvre d'inspection, ces interventions ou travaux ne peuvent être entrepris qu'après vérification du bon fonctionnement de ce dispositif selon une méthode permettant de s'assurer de la prise de contrôle.

Section 5 : Travailleurs isolés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4543-19

Un travailleur isolé doit pouvoir signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais.

Article R4543-20

Un travailleur isolé ne peut réaliser des interventions ou travaux qui :

1° Comportent le port manuel d'une masse supérieure à 30 kg, la pose ou la dépose manuelle d'éléments d'appareils d'une masse supérieure à 50 kg, ou la pose ou la dépose des câbles de traction d'ascenseur ;

2° Exigent le port d'un équipement de protection individuelle respiratoire isolant ou filtrant à ventilation assistée.

Article R4543-21

Un travailleur isolé ne peut réaliser des interventions ou travaux qui conduisent à sa présence sur le toit de l'habitacle d'un équipement pendant son déplacement qu'aux conditions cumulatives suivantes :

1° L'équipement est doté d'un dispositif de commande de manœuvre d'inspection conçu et installé de manière à garantir la sécurité des intervenants ;

2° La prévention du risque de chute est assurée :

a) Prioritairement, par la conception de l'installation ou par la mise en œuvre de mesures de protection collective ;

b) A défaut, par le port d'un équipement de protection individuelle empêchant toute sortie du travailleur de la surface du toit de l'habitacle, sous réserve que cette protection soit adaptée à la nature du risque compte tenu de la technologie de l'équipement, de la nature et de la durée des interventions ou travaux ainsi que de la possibilité de les réaliser dans des conditions ergonomiques.

Section 6 : Formation des travailleurs.

Article R4543-22

Tout travailleur effectuant les interventions ou travaux mentionnés à l'article R. 4543-1, y compris les travailleurs temporaires ou sous contrat à durée déterminée, reçoit de l'entreprise qui l'emploie une formation particulière. Cette formation est renouvelée aussi souvent que nécessaire, notamment lors de l'introduction de nouvelles technologies.

Cette formation porte notamment :

1° Sur l'évaluation du risque figurant dans l'étude de sécurité en vue de faciliter la compréhension des mesures d'organisation et techniques qu'elle préconise et leur mise en œuvre ;

2° Sur les méthodes de travail et les procédures d'intervention applicables aux équipements sur lesquels le travailleur peut être amené à intervenir ;

3° Sur les équipements de travail et les équipements de protection individuelle qui doivent être utilisés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4543-23

La formation comporte une période d'exercices pratiques effectuée sous le contrôle d'un tuteur désigné par l'employeur. Ce tuteur dispose de la qualification nécessaire et connaît notamment les principes de sécurité applicables aux interventions ou travaux.

La durée de la période de tutorat est définie par l'employeur en fonction de la qualification et de l'expérience du travailleur. Elle permet à celui-ci d'acquérir les savoir-faire correspondant au contenu théorique de la formation.

Article R4543-24

L'accomplissement de la formation spécifique prévue à la présente section fait l'objet d'une attestation nominative remise au travailleur par l'employeur, après une évaluation effectuée par ce dernier. Cette attestation porte la date à laquelle elle a été délivrée, et mentionne la durée de la formation.

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale les copies des attestations de formation spécifique qu'il a délivrées.

Section 7 : Montage et démontage des ascenseurs.

Article R4543-25

Les dispositions de la présente section s'appliquent au montage et au démontage des ascenseurs, sans préjudice de celles du titre III du présent livre.

Article R4543-26

Le montage et le démontage des ascenseurs sont réalisés en suivant une méthode sûre. Celle-ci est établie pour le montage et, le cas échéant, pour le démontage sur la base des éléments fournis par le constructeur.

La méthode de montage des ascenseurs tient, notamment, compte des documentations et indications prévues au B de l'article 7 du décret n° 2000-810 du 24 août 2000 relatif à la mise sur le marché des ascenseurs.

Pendant toutes les phases de démontage d'un ascenseur, la stabilité de la cabine est assurée et son toit ne peut être utilisé comme poste de travail que s'il satisfait aux dispositions des articles R. 4323-58 à R. 4323-61.

Article R4543-27

Toute opération de levage ou de maintien en hauteur de la cabine est effectuée au moyen d'un appareil de levage approprié.

Article R4543-28

Tout salarié se déplaçant dans la trémie dispose des équipements de travail et des équipements de protection individuelle prévus par les articles R. 4323-62 et R. 4323-64.

Chapitre IV : Opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage

Section 1 : Champ d'application et définitions

Article R4544-1

Les dispositions du présent chapitre comportent les prescriptions particulières aux opérations effectuées sur des installations électriques ou dans leur voisinage.

Elles ne s'appliquent pas aux installations des distributions d'énergie électrique régies par la loi du 15 juin 1906 sur les distributions d'énergie.

Dans le cas des installations de traction électrique, cette exclusion s'étend aux chantiers d'extension, de transformation et d'entretien de ces installations, aux équipements électriques du matériel roulant ferroviaire ainsi qu'aux installations techniques et de sécurité ferroviaires.

Article R4544-2

Pour l'application des dispositions du présent chapitre, on entend par opérations sur les installations électriques :

1° Dans les domaines haute et basse tension, les travaux hors tension, les travaux sous tension, les manœuvres, les essais, les mesurages et les vérifications ;

2° Dans le domaine basse tension, les interventions.

On entend par opérations effectuées dans le voisinage d'installations électriques les opérations d'ordre électrique et non électrique effectuées dans une zone définie autour de pièces nues sous tension, dont les dimensions varient en fonction du domaine de tension. Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise ces dimensions.

Article R4544-3

La définition des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ainsi que les modalités recommandées pour leur exécution figurent dans les normes homologuées dont les références sont publiées au Journal officiel de la République française par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Section 2 : Obligations générales de l'employeur

Article R4544-4

L'employeur définit et met en œuvre les mesures de prévention de façon à supprimer ou, à défaut, à réduire autant qu'il est possible le risque d'origine électrique lors des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage. A cet effet, il s'assure que :

1° Les travaux sont effectués hors tension, sauf s'il ressort de l'évaluation des risques que les conditions d'exploitation rendent dangereuse la mise hors tension ou en cas d'impossibilité technique ;

2° Les opérations effectuées au voisinage de pièces nues sous tension sont limitées aux cas où il n'a pas été possible de supprimer ce voisinage soit en consignant l'installation ou la partie d'installation à l'origine de ce voisinage soit à défaut, en assurant la protection par éloignement, obstacle ou isolation ;

3° Les opérations d'ordre non électrique dans le voisinage de pièces nues sous tension sont limitées aux seules opérations qui concourent à l'exploitation et à la maintenance des installations électriques.

Section 3 : Prescriptions particulières

Article R4544-5

Les travaux hors tension sont réalisés dans les conditions suivantes :

1° La partie de l'installation sur laquelle ils sont effectués doit être préalablement identifiée et consignée, de telle façon que, pendant toute la durée des travaux, aucune tension ne subsiste, ne puisse apparaître ou réapparaître dans cette partie d'installation ;

2° La tension ne doit pouvoir être rétablie dans la partie d'installation considérée qu'après que l'installation a été déconsignée, et que si le rétablissement de la tension ne présente aucun risque.

Article R4544-6

Dans le cas de travaux effectués au voisinage de parties actives nues sous tension des domaines HTA ou HTB mentionnés aux 3° et 4° de l'article R. 4226-2, une surveillance permanente est assurée par une personne habilitée, désignée à cet effet, qui veille à l'application des mesures de sécurité prescrites.

L'accès aux locaux ou emplacements à risques particuliers de choc électrique mentionnés à l'article R. 4226-9 est réservé aux personnes titulaires d'une habilitation appropriée. Toutefois, pour des opérations d'ordre non électrique, d'autres personnes peuvent être autorisées à y pénétrer, à la condition d'avoir été informées des instructions de sécurité à respecter vis-à-vis des risques électriques et d'être placées sous la surveillance constante d'une personne habilitée et désignée à cet effet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4544-7

Les travaux sous tension, y compris lorsqu'ils sont confiés à une entreprise extérieure, ne peuvent être entrepris que sur un ordre écrit du chef de l'établissement dans lequel ils sont effectués, justifiant la nécessité de travailler sous tension.

Article R4544-8

Pour la réalisation de travaux sous tension, l'employeur met en œuvre les mesures de prévention qui comprennent, compte tenu de l'évaluation des risques :

1° La définition des modes opératoires appropriés ;

2° Le choix des équipements de travail appropriés aux conditions et caractéristiques des travaux à effectuer ainsi que des équipements de protection individuelle et des vêtements de travail, appropriés aux risques et aux conditions dans lesquelles les travaux sont effectués.

Ces mesures de prévention sont conformes aux normes homologuées dont les références sont précisées par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Section 4 : Travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage

Article R4544-9

Les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités.

Article R4544-10

Un travailleur est habilité dans les limites des attributions qui lui sont confiées.L'habilitation, délivrée par l'employeur, spécifie la nature des opérations qu'il est autorisé à effectuer.

Avant de délivrer l'habilitation, l'employeur s'assure que le travailleur a reçu la formation théorique et pratique qui lui confère la connaissance des risques liés à l'électricité et des mesures à prendre pour intervenir en sécurité lors de l'exécution des opérations qui lui sont confiées.

L'employeur délivre, maintient ou renouvelle l'habilitation selon les modalités contenues dans les normes mentionnées à l'article R. 4544-3.

L'employeur remet à chaque travailleur un carnet de prescriptions établi sur la base des prescriptions pertinentes de ces normes, complété, le cas échéant, par des instructions de sécurité particulières au travail effectué.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4544-11

Les travailleurs qui effectuent des travaux sous tension sont titulaires d'une habilitation spécifique.

Cette habilitation est délivrée par l'employeur après certification des travailleurs par un organisme de certification accrédité.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe :

1° Les compétences requises pour les travailleurs qui effectuent des travaux sous tension ;

2° Les critères d'évaluation qui sont utilisés par l'organisme de certification ;

3° Les normes au vu desquelles sont accrédités les organismes de certification.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION

TITRE Ier : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Règles générales

Chapitre II : Attributions

Section 1 : Missions.

Article R4612-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail définit les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches qui relèvent de sa compétence.

Article R4612-2

Les enquêtes du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins :
1° L'employeur ou un représentant désigné par lui ;
2° Un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Article R4612-2-1

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV du présent code.

Section 2 : Consultations obligatoires dans les établissements

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation ou une installation nucléaire de base.

Article R4612-3

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation en application de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou mentionnées aux articles 3-1 et 104 à 104-8 du code minier.

Article R4612-4

Les documents joints à la demande d'autorisation, prévue à l'article L. 512-1 du code de l'environnement, sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail préalablement à leur envoi au préfet.
Le comité est consulté sur le dossier établi par l'employeur à l'appui de sa demande, dans le délai d'un mois à compter de la clôture de l'enquête publique prévue à l'article L. 512-2 du même code.
Il émet un avis motivé sur ce dossier après avoir pris connaissance des résultats de cette enquête.
Le président du comité transmet cet avis au préfet dans un délai de quarante-cinq jours à compter de la clôture du registre de l'enquête publique.

Article R4612-5

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis :
1° Sur le plan d'opération interne prévu à l'article R. 512-29 du code de l'environnement ;
2° Sur la teneur des informations transmises au préfet en application des articles R. 512-3 et R. 512-6 ainsi que du premier alinéa de l'article R. 512-33 du même code.
Le président du comité transmet ces avis au préfet dans un délai de trente jours à compter de la consultation.

Article R4612-5-1

Dans les établissements comportant une installation nucléaire de base, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur tout projet d'élaboration ou de modification du plan d'urgence interne, après un délai de trente jours au moins et soixante jours au plus suivant la communication du dossier, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Article R4612-6

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé par l'employeur des prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Rapport et programme annuels.

Article R4612-7

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des transports déterminent :
1° Les informations figurant au rapport annuel, notamment le bilan des conditions de la manutention manuelle de charges ;
2° La nature des renseignements que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fournissent à l'administration.

Article R4612-8

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est établi à partir des analyses mentionnées à l'article L. 4612-2 et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social prévu à l'article L. 2323-68.
Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment :
1° Aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ;
2° A l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ;
3° A l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévues aux articles L. 4154-2 et L. 4154-4 ;
4° A la coordination de la prévention prévue aux articles L. 4522-1 et L. 4522-2.

Article R4612-9

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le rapport et le programme annuels est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Chapitre III : Composition et désignation

Section 1 : Composition.

Article R4613-1

La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée comme suit :
1° Etablissements de 199 salariés et moins, trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
2° Etablissements de 200 à 499 salariés, quatre salariés dont un appartenant au personnel de

maîtrise ou des cadres ;
3° Etablissements de 500 à 1 499 salariés, six salariés dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
4° Etablissements de 1 500 salariés et plus, neuf salariés, dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres.

Article R4613-2

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

Article R4613-3

Dans un établissement de cinq cents salariés et plus, lorsque plusieurs comités sont institués, en application de l'article L. 4613-4, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément à l'article R. 4613-1.

Article R4613-4

Lorsque les entreprises du bâtiment et des travaux publics mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application de l'article L. 4611-5, les règles énoncées à l'article R. 4613-1 s'appliquent.

Section 2 : Désignation.

Article R4613-5

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable.
Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

Article R4613-6

Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu dans les conditions prévues à l'article R. 4613-5, le collège chargé de désigner les membres de la représentation du personnel se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.
Le procès-verbal de la réunion du collège renouvelant le comité ou palliant la vacance du siège est remis dès sa conclusion à l'employeur. Ce dernier l'adresse à l'inspecteur du travail, dans un délai de

huit jours à compter de la réception.

Article R4613-7

En application de l'article L. 4611-6, lorsqu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été institué par accord entre plusieurs entreprises de moins de cinquante salariés, le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement.

Article R4613-8

La liste nominative des membres de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est affichée dans les locaux affectés au travail.
Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

Section 3 : Recours et contestations.

Article R4613-9

Lorsque, en application de l'article L. 4611-4, la décision de l'inspecteur du travail d'imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait l'objet d'une réclamation devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, cette dernière s'exerce dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article R. 4723-1.

Article R4613-10

Le recours hiérarchique prévu à l'article L. 4613-4 contre la décision de l'inspecteur du travail fixant le nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinq cents salariés et plus ainsi que les mesures nécessaires à la coordination de ces différents comités est exercé dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article R. 4723-1.

Article R4613-11

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévues à l'article L. 4613-3.
Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.
Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation.

Article R4613-12

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.
La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.
Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

Chapitre IV : Fonctionnement

Section 1 : Dispositions générales.

Article R4614-1

Le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est choisi parmi les représentants du personnel au sein de ce comité.

Section 2 : Réunions.

Article R4614-2

Outre le médecin du travail, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assiste, s'il existe, à titre consultatif, aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article R4614-3

L'ordre du jour de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Toutefois, lorsque le comité est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis trois jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

L'ordre du jour est transmis dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Article R4614-4

Les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont lieu dans

l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.
Les procès-verbaux des réunions ainsi que le rapport et le programme annuels mentionnés à l'article L. 4612-16 sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R4614-5

Les documents mentionnés à l'article L. 4711-1 sont présentés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.
Chaque membre du comité peut à tout moment demander la transmission de ces documents.
Le président informe le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

Section 3 : Recours à un expert.

Article R4614-6

Les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel en application de l'article L. 4614-12 sont agréés pour le ou les domaines suivants :
1° Santé et sécurité au travail ;
2° Organisation du travail et de la production.

Article R4614-7

Les experts, personnes physiques ou morales, sont agréés par arrêté du ministre chargé du travail. Cet agrément est pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

L'arrêté fixe la durée de validité de chacun des agréments. Elle ne peut excéder cinq ans, renouvelable.

L'arrêté précise le ou les domaines dans lesquels l'expert agréé intervient.

Article R4614-8

Pour délivrer l'agrément, il est notamment tenu compte :

- de l'expérience professionnelle et des compétences du demandeur pour mener des expertises dans le ou les domaines mentionnés à l'article R. 4614-6 pour lesquels l'agrément est sollicité ;

- de la pertinence des méthodes d'intervention proposées ;

- des engagements déontologiques relatifs à la prévention des conflits d'intérêt et à la pratique

professionnelle de l'expertise au regard des règles définies selon les modalités prévues à l'article R. 4614-9 ;

- de la compatibilité de l'agrément demandé avec les activités du demandeur autres que d'expertise.

Article R4614-9

L'agrément peut être suspendu pour une durée n'excédant pas un an ou retiré par le ministre chargé du travail, après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, et après que l'expert agréé a été mis à même de présenter ses observations, lorsque les conditions prévues à l'article R. 4614-8 cessent d'être remplies ou lorsque la qualité des expertises cesse d'être conforme aux obligations professionnelles, méthodologiques et déontologiques définies par arrêté de ce ministre. Ce même arrêté détermine les modalités de contrôle du respect des obligations précitées.

Article R4614-11

La demande d'agrément justifie de l'expérience et de la compétence du demandeur pour procéder à des expertises dans le ou les domaines mentionnés à l'article R. 4614-6 pour lesquels l'agrément est sollicité.

Elle est adressée au ministre chargé du travail, par tous moyens, y compris électronique, permettant d'établir une date certaine avant le 1er mars ou avant le 1er septembre de l'année en cours pour produire effet respectivement au 1er juillet de la même année et au 1er janvier de l'année suivante. Le silence gardé pendant plus de quatre mois à compter de la date limite de réception de la demande vaut décision de rejet.

Article R4614-12

La demande d'agrément est accompagnée des pièces suivantes :
1° Statuts de la personne morale ou identification de la personne physique ;
2° Liste des administrateurs et du personnel de direction lorsqu'il s'agit d'une personne morale ;
3° Liste des personnes appelées à réaliser effectivement les expertises, avec toutes indications permettant d'apprécier, pour chacune d'elles, sa qualification et son expérience dans le ou les domaines de l'agrément sollicité ;
4° Note détaillée exposant les principales méthodes d'intervention mises en œuvre ;
5° Déclaration des activités autres que les expertises mentionnées à l'article L. 4614-12 ;
6° Tarifs applicables aux expertises réalisées dans le cadre de l'agrément prévu par l'article L. 4614-12.

Si le dossier est incomplet, le ministre en informe le demandeur et l'invite à produire les pièces ou informations manquantes, dans un délai qu'il fixe, et qui ne peut être inférieur à huit jours.

Article R4614-13

Lorsqu'il est saisi d'une demande d'agrément, le ministre chargé du travail peut procéder aux

contrôles ou inspections nécessaires à la vérification de l'aptitude des experts.
Pour l'instruction des demandes d'agrément, le ministre chargé du travail peut demander à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à l'Institut national de recherche et de sécurité de lui apporter leur concours, selon des modalités fixées par arrêté de ce ministre. Le ministre chargé du travail et ces organismes peuvent demander tous documents et informations utiles ou procéder aux entretiens nécessaires à l'instruction des demandes d'agrément.

Article R4614-14

Les experts agréés adressent au ministre chargé du travail, avant le 31 décembre de chaque année, la liste des expertises réalisées au cours de l'année civile écoulée. Ils fournissent, à sa demande, une copie des rapports auxquels ont donné lieu ces expertises.

Article R4614-15

Les experts agréés peuvent sous-traiter une partie des travaux que nécessite l'expertise.

Le sous-traitant est lui-même agréé sauf s'il intervient en tant qu'organisme habilité à réaliser des contrôles techniques ou des vérifications de conformité, dans le cadre de la réglementation relative à la santé et la sécurité au travail.

Dans ce cas, le sous-traitant ne peut être la personne ou l'organisme ayant procédé précédemment à ce contrôle ou à cette vérification.

Article R4614-16

Toute modification des listes des personnes, des statuts, des tarifs pratiqués, mentionnés à l'article R. 4614-12, est déclarée au ministre chargé du travail.

Article R4614-17

Les experts agréés sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication dont ils auraient eu connaissance dans le cadre des expertises.

Article R4614-18

L'expertise faite en application du 2° de l'article L. 4614-12 est réalisée dans le délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.

Lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de prolonger le délai prévu à l'article L. 1233-30. En cas de contestation, les dispositions de l'article R. 4616-10 s'appliquent.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4614-19

Le président du tribunal de grande instance statue en urgence sur les contestations de l'employeur relatives à la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise.

Article R4614-20

Lorsque le président du tribunal de grande instance est appelé à prendre la décision mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4614-13, il statue en la forme des référés.

Section 4 : Formation.

Sous-section 1 : Contenu et organisation de la formation.

Article R4614-21

La formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour objet :
1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Article R4614-22

La formation est dispensée dès la première désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :
1° Des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
2° Des caractères spécifiques de l'entreprise ;
3° Du rôle du représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Article R4614-23

Le renouvellement de la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait l'objet de stages distincts de celui organisé en application de l'article R. 4614-21.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Article R4614-24

Dans les établissements de moins de trois cents salariés, la durée de la formation des représentants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au travail est de trois jours.

Sous-section 2 : Obligations des organismes de formation.

Article R4614-25

La formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail selon la procédure prévue à l'article R. 3142-2, soit par des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2325-8.

Article R4614-26

Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région établissent leur aptitude à assurer, conformément aux dispositions de la sous-section 1, la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ils justifient notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail.

Le préfet de région se prononce après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Article R4614-27

Lorsqu'un organisme cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale, il en est radié par décision motivée du préfet de région.

Cette décision est prise après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles.

Article R4614-28

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Article R4614-29

Les organismes de formation remettent chaque année avant le 30 mars, au ministre chargé du travail ou aux préfets de région selon les cas, un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée. Ce compte rendu indique le nombre des stages organisés ainsi que leurs programmes.

Sous-section 3 : Congés de formation.

Article R4614-30

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.
La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 3142-10.

Article R4614-31

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Article R4614-32

Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.
Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois.

Sous-section 4 : Dépenses de formation.

Article R4614-33

Les frais de déplacement au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

Article R4614-34

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Article R4614-35

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Article R4614-36

Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6331-1.
Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Chapitre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans certains établissements de santé, sociaux et médico-sociaux

Section 1 : Champ d'application et définitions.

Article R4615-1

Les dispositions des chapitres premier à IV s'appliquent aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sous réserve des dispositions particulières prévues par le présent chapitre.

Article R4615-2

Pour l'application des dispositions des articles L. 4612-13 et L. 4612-17 et de celles du présent chapitre, le comité technique se substitue au comité d'entreprise.

Section 2 : Conditions de mise en place.

Article R4615-3

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements qui emploient au moins cinquante agents.
L'effectif à prendre en considération est l'effectif réel de l'ensemble des personnels, y compris les personnels médicaux, employés dans l'établissement au 31 décembre de la dernière année civile.

Article R4615-4

Lorsque dans les établissements employant moins de cinquante agents un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'a pas été constitué, les représentants du personnel au comité technique de l'établissement exercent, dans le cadre des moyens dont ils disposent en tant que membres du comité technique, les missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils sont soumis aux mêmes obligations que ces derniers.

Article R4615-5

Lorsqu'au cours de son mandat, un représentant cesse ses fonctions dans l'établissement , il est remplacé dans le délai d'un mois, dans les formes prévues à l'article R. 4615-11. Il en est de même des représentants frappés des incapacités prononcées en application des articles L. 5 à L. 7 du code électoral.
Dans les établissements où il n'existe pas d'organisation syndicale, il n'est pas procédé au remplacement d'un représentant du personnel non médecin, non pharmacien et non odontologiste cessant ses fonctions lorsque la période du mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

Article R4615-6

Les représentants mentionnés au 1° de l'article R. 4615-9 cessent de faire partie du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsque l'organisation qui les a désignés en a fait la demande par écrit au chef d'établissement .
Ils sont remplacés dans le délai d'un mois, dans les formes prévues à l'article R. 4615-11.

Article R4615-7

Le chef d'établissement arrête la liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article R4615-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le chef d'établissement informe l'autorité de tutelle de sa réclamation éventuelle contre la décision de créer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de créer des comités distincts, prise par l'inspecteur du travail en application des articles L. 4611-4 et L. 4613-4.

Section 3 : Composition et désignation.

Article R4615-9

La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Elle comprend :

1° Des représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes à raison de :

a) Trois représentants dans les établissements de 199 agents et moins ;

b) Quatre représentants dans les établissements de 200 à 499 agents ;

c) Six représentants dans les établissements de 500 à 1499 agents ;

d) Neuf représentants dans les établissements de 1500 agents et plus ;

2° Des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes à raison de :

a) Un représentant dans les établissements de 2500 agents et moins ;

b) Deux représentants dans les établissements de plus de 2500 agents.

Article R4615-10

Le renouvellement des représentants du personnel intervient dans un délai de trois mois à compter du renouvellement du comité technique d'établissement. Le mandat est renouvelable.

Article R4615-11

Les représentants mentionnés au 1° de l'article R. 4615-9 sont désignés par les organisations syndicales existant dans l'établissement lors de la constitution ou du renouvellement du comité.

Les sièges sont attribués proportionnellement au nombre de voix recueilli par chacune des organisations syndicales, dans l'établissement , à l'occasion du renouvellement du comité technique d'établissement. Lorsqu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

Au sein de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, les sièges aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail institués dans les groupements d'hôpitaux, les hôpitaux ou les pôles d'intérêt commun sont attribués proportionnellement au nombre de voix recueillies par les organisations syndicales lors de l'élection du comité technique d'établissement local.

Lorsqu'il n'existe pas de comité technique d'établissement ou lorsque aucune candidature n'a été déposée lors des élections au comité technique d'établissement, les représentants sont élus par l'ensemble du personnel au scrutin uninominal à un tour. Chaque candidat au siège de représentant titulaire se présente avec un candidat suppléant appelé à le remplacer en cas d'indisponibilité.

Les représentants mentionnés au 2° de l'article R. 4615-9 sont désignés par la commission médicale d'établissement en son sein.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Tout représentant suppléant désigné selon le cas par une organisation syndicale ou la commission médicale d'établissement peut siéger en remplacement de tout représentant titulaire désigné dans les mêmes conditions.

Section 4 : Fonctionnement.

Article R4615-12

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant.
Outre les médecins du travail, assistent aux réunions du comité à titre consultatif, lorsqu'ils existent :
1° Le responsable des services économiques ;
2° L'ingénieur ou, à défaut, le technicien chargé de l'entretien des installations ;
3° L'infirmier général ;
4° Un professeur des universités-praticien hospitalier chargé de l'enseignement de l'hygiène.

Article R4615-13

Dans les établissements de cinq cents salariés et plus, pour l'application de l'article L. 4613-4, le chef d'établissement prend les décisions après consultation du comité technique.
Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux règles fixées à l'article R. 4615-9. Cette composition tient compte du nombre des agents relevant de la compétence de chacun des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitués.

Section 5 : Formation.

Article R4615-14

La formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui revêt un caractère théorique et pratique, a pour objet :
1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail, en tenant compte des caractéristiques des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Article R4615-15

Les organismes chargés d'assurer la formation d'un représentant du personnel aux comités

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont :
1° Soit les organismes figurant sur la liste établie en application de l'article 1er du décret du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière ;
2° Soit les organismes figurant sur la liste mentionnée à l'article R. 4614-25.

Article R4615-16

Un congé de formation avec traitement est attribué aux représentants titulaires du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
La durée maximale de ce congé de formation est de cinq jours. Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de ce congé.
Le congé de formation est, à la demande du bénéficiaire, pris en une ou deux fois.

Article R4615-17

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande au chef d'établissement. La demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.
La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée en priorité sur le contingent fixé au premier alinéa de l'article 2 du décret n° 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière.

Article R4615-18

Si les nécessités du service l'imposent, le congé de formation peut être refusé après avis de la commission administrative paritaire compétente siégeant en formation plénière. En ce qui concerne les agents non titulaires, la commission consultée est la commission compétente à l'égard des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions que l'agent non titulaire intéressé.
La décision de refus est motivée.

Article R4615-19

Les dépenses prises en charge par l'établissement au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'imputent pas sur le financement des actions de formation prévues par le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

Article R4615-20

Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'établissement dans les conditions applicables aux agents relevant du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des

collectivités territoriales.

Article R4615-21

Les dépenses relatives à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge dans les conditions fixées par l'article R. 4614-34.

Chapitre VI : Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Section 1 : Composition et désignation

Article R4616-1

Lors de la première réunion suivant la désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel choisit en son sein trois représentants, par ordre de priorité, susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 selon les modalités définies à l'article L. 4614-2 et au 2° de l'article L. 4616-2.

Article R4616-2

Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'instance de coordination cesse ses fonctions, il est remplacé à l'occasion de la réunion suivante du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période restant à courir est inférieure à trois mois.

Toutefois, dans le cas où une instance de coordination est mise en place pour un projet commun concernant son établissement avant la réunion suivante du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, une réunion extraordinaire du comité est tenue en urgence pour désigner ce nouveau représentant.

Article R4616-3

Lorsqu'une instance de coordination est mise en place, la liste nominative de ses membres est affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné par le projet commun.

Elle indique la qualité, les coordonnées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance.

Section 2 : Fonctionnement

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4616-4

Les représentants du personnel au sein de l'instance de coordination choisissent parmi eux le secrétaire.

Article R4616-5

L'ordre du jour des réunions de l'instance et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres de cette instance quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Toutefois, lorsque l'instance est réunie dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis sept jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Article R4616-6

Les réunions de l'instance ont lieu dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

Article R4616-7

Les procès-verbaux des réunions et les avis de l'instance sont conservés au siège social de l'entreprise.

Ils sont transmis, par l'employeur, aux membres de la délégation du personnel des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet commun.

Ils sont communiqués, à leur demande, aux médecins du travail, aux inspecteurs du travail, aux agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, aux agents de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics des établissements concernés.

Article R4616-8

Lorsque l'employeur met en place, en application de l'article L. 4616-1, l'instance de coordination, celle-ci indique lors de la première réunion si elle rendra un avis. Cet avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de quinze jours après la remise du rapport d'expertise.

Toutefois, lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de sept jours après la remise du rapport de l'expert.

Article R4616-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'expertise unique organisée par l'instance en application de l'article L. 4616-3 est réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder soixante jours.

Toutefois, lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, le rapport d'expertise est remis à l'employeur au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 1233-30. L'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de prolonger le délai prévu à l'article L. 1233-30.

Article R4616-10

Les contestations relatives à l'expertise prévue à l'article L. 4614-12-1 doivent être dûment motivées et adressées au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent, par tout moyen permettant de conférer une date certaine :

1° Par l'employeur, s'agissant des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 4614-13 ;

2° Par les membres de l'instance lorsque les conditions fixées par l'alinéa 3 de l'article L. 4614-13 ne sont pas réunies.

Le directeur régional se prononce dans un délai de cinq jours à compter de la date de réception de la demande. Une copie de la décision est adressée aux autres parties.

TITRE II : SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Chapitre Ier : Champ d'application

Article R4621-1

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux entreprises et établissements agricoles, dont les services de santé au travail sont régis par le livre VII du code rural et de la pêche maritime.

Chapitre II : Missions et organisation

Section 1 : Organisation des services de santé au travail.

Article D4622-1

Le service de santé au travail est organisé sous la forme :

1° Soit d'un service autonome, qui peut être un service de groupe au sens de l'article L. 2331-1, d'entreprise, inter-établissements, d'établissement ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale ;

2° Soit d'un service de santé au travail interentreprises.

Article D4622-2

Lorsque, pour organiser le service de santé au travail, l'entreprise a le choix entre les deux formes de service prévues à l'article D. 4622-1, ce choix est fait par l'employeur.

Le comité d'entreprise préalablement consulté peut s'opposer à cette décision. L'opposition est motivée.

Article D4622-3

Lorsque le comité d'entreprise s'est opposé à la décision de l'employeur, celui-ci saisit le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui se prononce sur la forme du service, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4622-4

Le choix par l'employeur de la forme du service est réputée approuvée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi si aucune opposition ne lui a été notifiée dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa saisine.

Section 2 : Services autonomes de santé au travail.

Sous-section 1 : Services de santé au travail de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article D4622-5

Un service de santé au travail de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut être institué lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés.

Le service de santé au travail de groupe est institué par accord entre tout ou partie des entreprises du groupe.

Article D4622-6

Le service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise.

Le comité est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail.

Article D4622-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité d'entreprise est informé des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspection du travail dans le domaine de la santé au travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail.

Article D4622-8

Des modalités particulières de gestion du service de santé au travail peuvent être établies par accord de groupe, d'entreprise ou à défaut par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Dans le cas d'un service de santé au travail de groupe, l'accord prévoit les conditions dans lesquelles s'exercent la surveillance et la consultation prévues à l'article D. 4622-6.

Sous-section 2 : Services de santé au travail interétablissements.

Article D4622-9

Un service de santé au travail inter-établissements peut être créé entre plusieurs établissements d'une entreprise lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés.

La création de ce service est soumise aux dispositions de la section 1 ainsi qu'aux conditions d'agrément prévues à la sous-section 1 de la section 4.

Article D4622-10

Le service de santé au travail inter-établissements est administré par l'employeur sous la surveillance du comité central d'entreprise et des comités d'établissement intéressés.

Article D4622-11

Pour la surveillance du service de santé au travail inter-établissements, chaque comité d'établissement exerce les mêmes attributions que celles définies aux articles D. 4622-6 à D. 4622-8 pour ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail dans l'établissement.

Sous-section 3 : Services de santé au travail communs aux entreprises constituant une unité économique et sociale.

Article D4622-12

Lorsqu'une unité économique et sociale a été reconnue entre des entreprises distinctes dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4 et que l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés, un service de santé au travail commun à ces entreprises peut être créé, après accord du

comité d'entreprise commun.

Article D4622-13

Sauf dans le cas où il est administré paritairement en application de l'accord conclu par l'employeur, le service de santé au travail est placé sous la surveillance du comité d'entreprise commun qui exerce alors les attributions prévues aux articles D. 4622-6 à D. 4622-8.

Section 3 : Services de santé au travail interentreprises.

Sous-section 1 : Organisation du service de santé au travail.

Paragraphe 1 : Mise en place et administration.

Article D4622-14

Les entreprises et établissements qui ne relèvent pas d'un service autonome de santé au travail en application de la section 2 organisent ou adhèrent à un service de santé au travail interentreprises.

Toutefois, une entreprise ou un établissement, quel que soit son effectif, peut faire suivre ses salariés par un service de santé au travail d'entreprise dans les cas suivants :

1° L'entreprise ou l'établissement appartient à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 ;

2° L'entreprise ou l'établissement intervient régulièrement en tant qu'entreprise extérieure auprès d'une entreprise, dans les conditions prévues à l'article R. 4511-1.

Dans les cas prévus aux 1° et 2°, une convention est conclue entre l'entreprise qui a organisé le service de santé au travail et l'entreprise ou l'établissement concerné. Le comité de l'entreprise ou de l'établissement concerné préalablement consulté peut s'y opposer. L'opposition est motivée.

Article D4622-15

Le service de santé au travail interentreprises est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Lorsqu'il comprend un service social du travail, ce dernier est animé par un assistant social du travail ou par un conseiller du travail. L'assistant social du travail est un assistant social diplômé d'Etat ayant acquis un diplôme équivalent à celui de conseiller du travail.

Article D4622-16

Lorsqu'ils ont conclu un accord de coopération pour la mise en œuvre des mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité de leurs salariés, des établissements travaillant sur un même site et appartenant à des entreprises différentes peuvent constituer un service de santé au travail, par

dérogation aux dispositions des articles D. 4622-5, D. 4622-9 et D. 4622-12.

La création de ce service est autorisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après consultation des comités d'entreprise intéressés et lorsque l'effectif des salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés.

Article R4622-17

Le comité d'entreprise est consulté sur le choix du service de santé au travail interentreprises.

Article D4622-18

Les entreprises foraines adhèrent à un service de santé au travail interentreprises territorialement compétent :

1° Soit pour la commune de résidence ou pour la commune de rattachement de l'employeur ;

2° Soit pour l'une des communes où l'entreprise exerce habituellement son activité.

Article D4622-19

Les représentants des employeurs au conseil d'administration du service de santé au travail interentreprises sont désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

En l'absence de dispositions statutaires particulières du service de santé au travail interentreprises, lorsque des candidats aux fonctions de président et de trésorier ont obtenu le même nombre de voix, le poste est attribué au plus âgé des candidats.

La durée du mandat des membres du conseil d'administration est de quatre ans.

Un compte rendu de chaque réunion du conseil d'administration est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D4622-20

Le service de santé au travail interentreprises fait connaître au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les trois mois, tout changement survenu dans son administration ou sa direction ainsi que toute modification apportée à ses statuts.

Article D4622-21

Sauf avis contraire du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, un service de santé au travail interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

Paragraphe 2 : Adhésion et cessation d'adhésion.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4622-22

Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion.

Dans les six mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise. Il est ensuite soumis au comité d'entreprise.

Ce document est mis à jour chaque année selon les mêmes modalités.

Il est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D4622-23

La cessation de l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité d'entreprise préalablement consulté. L'opposition est motivée.

En cas d'opposition, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail.

En l'absence d'opposition, l'employeur informe le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de sa décision.

Article R4622-24

L'autorisation de cessation d'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est réputée accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi si aucune opposition n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa demande.

L'autorisation et le refus d'autorisation sont motivés. En cas d'autorisation implicite, les motifs sont fournis, sur demande, dans le délai d'un mois.

Paragraphe 3 : Secteurs.

Article D4622-25

Le service de santé au travail interentreprises est organisé en secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4622-26

L'équipe pluridisciplinaire prévue à l'article L. 4622-8 intervient dans chacun des secteurs.

Le nombre de médecins du travail affectés à un secteur est déterminé par l'agrément prévu à la sous-section 1 de la section 4.

Article D4622-27

Chaque secteur comporte au moins un centre médical fixe.

Dans chaque centre médical fixe ou mobile est affichée la liste nominative avec leurs coordonnées :

1° Des médecins du travail du secteur ;

2° Des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire ;

3° Des membres de la commission de contrôle ou des membres du comité interentreprises.

Sous-section 2 : Commission médico-technique.

Article D4622-28

La commission médico-technique prévue à l'article L. 4622-13 élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

1° A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;

2° A l'équipement du service ;

3° A l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers ;

4° A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;

5° Aux modalités de participation à le veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

Article D4622-29

La commission médico-technique est constituée à la diligence du président du service de santé au travail.

Elle est composée :

1° Du président du service de santé au travail ou de son représentant ;

2° Des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués, élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants ;

4° Des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;

5° Des assistants de services de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;

6° Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels.

Article D4622-30

La commission médico-technique se réunit au moins trois fois par an.

Elle établit son règlement intérieur.

Elle communique ses conclusions au conseil d'administration et, selon le cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle. Elle les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

Sous-section 3 : Organes de surveillance et de consultation.

Paragraphe 1 : Dispositions communes.

Article D4622-31

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté sur l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail, notamment sur :

1° Le budget ainsi que l'exécution du budget du service de santé au travail ;

2° La modification de la compétence géographique ou professionnelle du service de santé au travail ;

3° Les créations, suppressions ou modifications de secteurs ;

4° Les créations et suppressions d'emploi de médecin du travail, d'intervenant en prévention des risques professionnels ou d'infirmier ;

5° Les recrutements de médecins du travail en contrat de travail à durée déterminée ;

6° La nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture du contrat de travail à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1 et le transfert d'un médecin du travail ;

7° Le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité ou la commission peut en outre être consulté sur toute question relevant de sa compétence.

Article D4622-32

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est informé :

1° De tout changement de secteur ou d'affectation d'un médecin d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus ;

2° Des observations et des mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions des services de santé au travail et des mesures prises pour s'y conformer ;

3° Des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;

4° Des suites données aux suggestions qu'il a formulées ;

5° De l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectifs relatives à l'activité et aux missions des services de santé au travail dès lors que ces accords ou conventions intéressent une ou plusieurs des entreprises adhérentes à ces services.

Paragraphe 2 : Dispositions particulières à la commission de contrôle.

Article D4622-33

La commission de contrôle comprend neuf membres au moins et vingt et un membres au plus, issus des entreprises adhérant au service de santé au travail.

Article D4622-34

La commission de contrôle est constituée puis renouvelée à la diligence du président du service de santé au travail.

Lorsque, par défaut de candidatures, la commission de contrôle n'a pas été constituée ou renouvelée, un procès-verbal est établi par le président. Celui-ci affiche le procès-verbal dans le service de santé au travail. Il le transmet dans les quinze jours au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D4622-35

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les représentants des employeurs sont désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait

l'objet respectivement d'un accord entre le président du service de santé au travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel et d'un accord, valide au sens de l'article L. 2232-2, entre le président du service de santé au travail et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

Article D4622-36

La composition de la commission de contrôle ainsi que toute modification intervenant dans cette composition sont communiquées, dans le délai d'un mois, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D4622-37

Les difficultés soulevées par l'application des articles D. 4622-33 à D. 4622-36 sont tranchées par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Toutefois, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ne peut être saisi de difficultés liées à la répartition des sièges entre organisations au sein de la commission de contrôle qu'en l'absence d'accord mentionné au troisième alinéa de l'article D. 4622-35.

Article D4622-38

La durée du mandat des membres de la commission de contrôle est de quatre ans.

Article D4622-39

Les membres de la commission de contrôle bénéficient, dans les trois mois qui suivent leur nomination, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat, auprès de l'organisme de leur choix. Cette formation est à la charge du service de santé au travail.

En cas de renouvellement de leur mandat et lorsqu'ils ont exercé leurs fonctions pendant trois ans, consécutifs ou non, les membres de la commission de contrôle bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un stage de perfectionnement et d'actualisation de leurs connaissances.

Le contenu et les conditions d'organisation de ces formations peuvent être précisés par accord collectif de branche.

Article D4622-40

La commission élabore son règlement intérieur, qui précise notamment :

1° Le nombre de réunions annuelles de la commission ;

2° La possibilité et les modalités de réunions extraordinaires ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent parmi eux le secrétaire de la commission ;

4° Les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

Article D4622-41

L'ordre du jour des réunions de la commission de contrôle est arrêté par le président et le secrétaire de la commission.

Il est transmis par le président aux membres de la commission au moins quinze jours avant la date de la réunion, accompagné des documents correspondants.

Ce délai est porté à dix jours en cas de mise à pied d'un médecin du travail, dans le cadre de la procédure prévue au quatrième alinéa de l'article R. 4623-20.

L'ordre du jour est communiqué, dans les mêmes conditions, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D4622-42

Le procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le secrétaire de la commission, est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

Article D4622-43

Les membres salariés de la commission de contrôle sont indemnisés intégralement par leur employeur de toute éventuelle perte de rémunération résultant de l'exercice de leur mandat. Cette indemnisation prend notamment en compte le temps de déplacement et les frais de transport.

Le service de santé au travail interentreprises rembourse à l'employeur les frais ainsi engagés.

Sous-section 4 : Contractualisation.

Article D4622-44

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 4622-10 est conclu entre chaque service de santé au travail agréé d'une part, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et les organismes de prévention des caisses de sécurité sociale d'autre part, après avis du comité régional de prévention des risques professionnels siégeant dans une formation restreinte composée des collèges mentionnés aux 2° et 3° de l'article R. 4641-31.

Les membres de la formation restreinte concernés au titre de la déclaration individuelle d'intérêts prévue à l'article D. 4641-34 ne prennent pas part à la consultation.

Article D4622-45

Le contrat pluriannuel définit des actions visant à :

1° Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel prévu à l'article L. 4622-14 et faire émerger des bonnes pratiques ;

2° Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;

3° Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;

4° Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;

5° Mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;

6° Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;

7° Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Article D4622-46

Le contrat pluriannuel indique les moyens mobilisés par les parties, la programmation des actions et les modalités de collaboration pour atteindre des objectifs chiffrés. Il détermine également les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation des résultats, à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Article D4622-47

Le contrat pluriannuel est conclu pour une durée maximale de cinq ans. Il peut être révisé par voie d'avenants.

Section 4 : Dispositions communes.

Sous-section 1 : Agréments

Article D4622-48

Chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de cinq ans, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le directeur régional peut autoriser le rattachement, au service de santé au travail qu'il agrée, d'un établissement ou d'une entreprise situé dans le ressort d'une autre région, sous réserve de l'accord du directeur régional géographiquement compétent.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou, pour les services de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Article D4622-49

L'agrément ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité aux prescriptions du présent titre ou des besoins en médecine du travail, appréciés au niveau régional.

Tout refus d'agrément est motivé.

Article D4622-50

La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément est accompagnée d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail qui tient compte notamment de la couverture géographique assurée, professionnelle ou interprofessionnelle, des moyens affectés ainsi que des locaux et des équipements dédiés et, le cas échéant, de la mise en œuvre des dispositions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens par le service de santé au travail interentreprises.

La demande de renouvellement d'agrément est présentée au moins quatre mois avant le terme de l'agrément en cours.

Article D4622-51

Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi constate que les conditions de fonctionnement du service de santé ne satisfont pas aux obligations résultant des dispositions du présent titre, il peut, après avis du médecin inspecteur du travail :

1° En cas de demande d'agrément ou de renouvellement, délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelable, sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de santé au travail. Lorsqu'à l'issue de cette période le service de santé au travail satisfait à ses obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans ;

2° En cours d'agrément :

a) Soit mettre fin à l'agrément accordé et délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelable, sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de santé au travail. Lorsqu'à l'issue de cette période le service de santé au travail satisfait à ces obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans ;

b) Soit modifier ou retirer, par décision motivée, l'agrément délivré, ces mesures ne pouvant intervenir que lorsque le service de santé au travail, invité par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi à se mettre en conformité dans un délai fixé par le directeur régional dans la limite de six mois, n'a pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires.

Le président du service de santé au travail informe individuellement les entreprises adhérentes de la modification ou du retrait de l'agrément.

Article R4622-52

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision d'agrément.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre chargé du travail saisi d'un recours hiérarchique sur une décision relative à l'agrément vaut décision d'agrément.

Article D4622-53

Chaque année, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi présente la politique régionale d'agrément au comité régional de la prévention des risques professionnels dans une formation restreinte composée des collèges mentionnés aux 2° et 3° de l'article R. 4641-31.

Sous-section 2 : Rapports

Article D4622-54

L'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises établit et présente le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail soit au comité d'entreprise, soit au comité interentreprises ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration.

Cette présentation est faite au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

L'instance mentionnée au premier alinéa peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de santé au travail, notamment sur le financement des examens médicaux complémentaires prévus à l'article R. 4624-25.

Article D4622-55

L'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises communique un exemplaire du rapport mentionné à l'article D. 4622-54 au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi chargé du contrôle du service.

Cette communication, accompagnée des observations de l'instance compétente selon le cas, est faite dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'instance intéressée.

Article D4622-56

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de rapport annuel.

Article D4622-57

Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est versé en complément du rapport prévu à l'article D. 4622-54 au plus tard avant la fin du premier semestre

suivant l'exercice considéré.

Chapitre III : Personnels concourant aux services de santé au travail

Section 1 : Médecin du travail.

Sous-section 1 : Missions du médecin du travail.

Article R4623-1

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

2° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;

3° La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;

4° L'hygiène générale de l'établissement ;

5° L'hygiène dans les services de restauration ;

6° La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;

7° La construction ou les aménagements nouveaux ;

8° Les modifications apportées aux équipements ;

9° La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les services de santé au travail interentreprises, et procède à des examens médicaux.

Dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise.

Sous-section 2 : Recrutement, nomination, affectation et conditions d'exercice.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Recrutement.

Article R4623-2

Seul un médecin remplissant l'une des conditions suivantes peut pratiquer la médecine du travail :

1° Etre qualifié en médecine du travail ;

2° Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98-535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

3° Etre titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Article R4623-3

Le médecin du travail communique ses titres à l'inspection médicale du travail, dans le mois qui suit son entrée en fonction dans un service de santé au travail.

Article R4623-4

Le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec l'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises, dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale prévu à l'article L. 4127-1 du code de la santé publique.

Paragraphe 2 : Nomination.

Article R4623-5

Le médecin du travail est nommé et affecté avec l'accord du comité d'entreprise ou, dans les services de santé au travail interentreprises, avec l'accord du comité interentreprises ou de la commission de contrôle, ainsi que du conseil d'administration.

Article R4623-6

Les instances mentionnées à l'article R. 4623-5 se prononcent par un vote à bulletin secret, à la majorité de leurs membres, régulièrement convoqués, présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4623-7

Les instances mentionnées à l'article R. 4623-5 ont communication des données suivantes :

1° L'effectif des salariés suivis par le médecin nommé ;

2° Dans les services de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, le secteur auquel le médecin du travail est affecté ;

3° Dans les services de santé au travail de groupe, inter-établissements ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale, la liste des entreprises ou établissements surveillés par le médecin du travail ;

4° Dans les services de santé au travail interentreprises, la liste des entreprises surveillées par le médecin du travail.

Article R4623-8

La consultation des instances mentionnées à l'article R. 4623-5 intervient au plus tard avant la fin de la période d'essai.

A défaut d'accord de ces instances, la nomination intervient sur autorisation de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4623-9

Lorsque l'effectif d'une entreprise, d'un établissement ou d'un service de santé au travail interentreprises correspond à l'emploi d'un seul médecin du travail à temps plein ou à temps partiel, il ne peut être fait appel à plusieurs médecins du travail.

Des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4623-10

Dans les services de santé au travail interentreprises, une liste d'entreprises et d'établissements indiquant les effectifs de travailleurs correspondants et les risques professionnels auxquels ils sont exposés est attribuée à chaque médecin.

Article R4623-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les services autonomes de santé au travail employant plusieurs médecins du travail, chacun d'eux est affecté à un secteur déterminé, défini par l'employeur et dont l'effectif salarié lui est communiqué.

Paragraphe 3 : Changement d'affectation.

Article R4623-12

La procédure prévue à l'article R. 4623-5 s'applique également :

1° Dans les services autonomes de santé au travail, en cas de changement de secteur ou d'entreprise du groupe suivi par un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par l'intéressé ou par le comité d'entreprise concerné ;

2° Dans les services de santé au travail interentreprises :

a) En cas de changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement à un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par le médecin du travail, par l'employeur ou par le comité d'entreprise concerné ;

b) En cas de changement de secteur d'un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par le médecin du travail, par le comité interentreprises ou la commission de contrôle du service ou son conseil d'administration.

Article R4623-13

A défaut d'accord des instances mentionnées à l'article R. 4623-5 ou de l'employeur, les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail interviennent sur autorisation de l'inspecteur du travail délivrée après avis du médecin inspecteur du travail.

Un document annuel faisant état de ces changements, ainsi que de tout autre changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement de plus de cinquante salariés, est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que du médecin inspecteur du travail.

Paragraphe 4 : Modalités d'exercice.

Article R4623-14

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, dans le cadre des missions définies à l'article R. 4623-1. Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge et dans le service interentreprises dont il est salarié.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux candidats à l'autorisation d'exercice, aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou, lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, ces activités sont exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions de ce code.

Article R4623-15

Le médecin du travail peut être remplacé durant son absence.

Lorsque la durée de l'absence excède trois mois, son remplacement est de droit.

Lorsque la durée de l'absence est inférieure à trois mois, le médecin du travail peut être remplacé par un médecin du travail, par un collaborateur médecin ou par un interne en médecine du travail dans les conditions mentionnées à l'article R. 4623-28.

Sous-section 3 : Participation aux organes de surveillance et de consultation.

Article R4623-16

Lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail ou des questions qui concernent les missions des médecins telles que définies à l'article L. 4622-3, le médecin du travail ou, en cas de pluralité de médecins, le ou les délégués des médecins assistent, avec voix consultative, aux réunions :

1° Du comité d'entreprise lorsqu'ils relèvent d'un service autonome de santé au travail ;

2° Du comité interentreprises ou de la commission de contrôle ainsi que du conseil d'administration lorsqu'ils relèvent d'un service de santé au travail interentreprises.

Article R4623-17

Dans les services autonomes de santé au travail, les délégués des médecins du travail sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins, dans la limite de quatre titulaires et quatre suppléants.

Dans les services interentreprises, ils sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant par secteur, dans la limite de quatre titulaires et quatre suppléants.

La durée du mandat des délégués est de trois ans.

L'employeur ou le président du service de santé au travail organise l'élection.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 4 : Procédure d'autorisation applicable à la rupture ou au transfert du contrat.

Article R4623-18

Lorsqu'est envisagé le licenciement ou la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un médecin du travail, ou en cas de rupture de son contrat de travail à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1, le comité d'entreprise, le comité interentreprises ou la commission de contrôle ainsi que le conseil d'administration, selon le cas, se prononcent après audition de l'intéressé. L'entretien préalable prévu à l'article L. 1232-2 précède la consultation de l'instance.

Article R4623-19

Les instances mentionnées à l'article R. 4623-18 se prononcent par un vote à bulletin secret, à la majorité de leurs membres, régulièrement convoqués, présents ou représentés.

Chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre.

Article R4623-20

La demande d'autorisation de licenciement d'un médecin du travail, de rupture du contrat de travail à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1 ainsi que la demande de constatation de l'arrivée du terme du contrat dans le cas prévu à l'article L. 4623-5-2 sont adressées à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui l'emploie par tout moyen permettant de conférer date certaine.

En cas de licenciement, de rupture anticipée ou de non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée, la demande en énonce les motifs. Elle est accompagnée du procès-verbal de la réunion des instances mentionnées à l'article R. 4623-18.

La demande est transmise dans les quinze jours suivant la délibération des instances mentionnées à l'article R. 4623-18.

En cas de mise à pied, la consultation de ces instances a lieu dans un délai de dix jours à compter de la mise à pied.

La demande d'autorisation de licenciement ou de rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme ou de non-renouvellement du contrat à durée déterminée est transmise à l'inspecteur du travail dans les quarante-huit heures suivant la délibération des instances mentionnées à l'article R. 4623-18.

Article R4623-21

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le médecin du travail peut, sur sa demande, se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du service de santé au travail ou de l'entreprise.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de quinze jours, réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée présentée par l'employeur. Il n'est prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient.

Article R4623-22

La décision de l'inspecteur du travail est motivée. Elle est notifiée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine :

1° A l'employeur ;

2° Au médecin du travail ;

3° Dans le cas d'un service autonome, au comité d'entreprise ;

4° Dans le cas d'un service interentreprises, au conseil d'administration et, selon le cas, soit au comité interentreprises, soit à la commission de contrôle.

Article R4623-23

Lors du transfert partiel de l'entreprise ou de l'établissement auquel appartient le médecin du travail, seules les dispositions des articles R. 4623-21 et R. 4623-22 s'appliquent. La demande d'autorisation de transfert prévue à l'article L. 4623-5-3 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec avis de réception quinze jours avant la date arrêtée pour le transfert.

Article R4623-24

Le ministre peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article R. 4623-22 sur le recours de l'employeur ou du médecin du travail.

Ce recours est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet.

Section 2 : Collaborateur médecin.

Article R4623-25

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le service de santé au travail ou l'employeur peut recruter des collaborateurs médecins. Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions.

Article R4623-25-1

Le collaborateur médecin remplit les missions que lui confie le médecin du travail qui l'encadre, dans le cadre du protocole écrit prévu par l'article R. 4623-14 et validé par ce dernier, en fonction des compétences et de l'expérience qu'il a acquises.

Ce protocole définit les examens prévus à la section 2 du chapitre IV du présent titre auxquels le collaborateur médecin peut procéder.

Dans ce cas, les avis prévus à l'article R. 4624-34 sont pris par le médecin du travail sur le rapport du collaborateur médecin.

Article R4623-25-2

Le collaborateur médecin dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions et suivre la formation mentionnée à l'article R. 4623-25.

Il ne peut subir de discrimination en raison de l'exercice de ses missions.

Section 3 : Interne en médecine du travail.

Article R4623-26

Les services de santé au travail peuvent être agréés, dans les conditions prévues par l'article L. 632-5 du code de l'éducation, comme organismes extrahospitaliers accueillant en stage les internes inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou les étudiants inscrits en deuxième cycle des études médicales.

Article R4623-27

L'interne en médecine du travail est soumis aux dispositions relatives au régime de l'internat déterminé en application de l'article L. 6153-1 du code de la santé publique et à l'organisation du troisième cycle des études médicales fixée en application de l'article L. 632-2 du code de l'éducation.

Article R4623-28

Peuvent être autorisés à exercer la médecine du travail en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent, l'interne en médecine du travail disposant du niveau d'études requis par l'article L. 4131-2 du code de la santé publique et autorisé par le conseil départemental de l'ordre des médecins dans les conditions fixées par ce même article. L'interne en médecine du travail peut

aussi être autorisé à exercer la médecine du travail dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail.

Section 4 : Médecin candidat à l'autorisation d'exercice.

Article R4623-25-3

I.-Le candidat à l'autorisation ministérielle d'exercice de la profession de médecin, dans la spécialité médecine du travail, prévue au I de l'article L. 4111-2 du code de la santé publique, lauréat des épreuves de vérification des connaissances, peut être recruté par un service de santé au travail, agréé comme organisme extrahospitalier accueillant en stage les internes inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail, pour l'accomplissement des fonctions requises par les dispositions du même article.

Ces fonctions sont exercées à temps plein ou à temps partiel selon les dispositions prévues au quatrième alinéa du I de l'article L. 4111-2 du code de la santé publique ou à l'article 83 de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 modifiée.

II.-Le candidat à l'autorisation d'exercice de la profession de médecin, dans la spécialité médecine du travail, prévue au II de l'article L. 4111-2 et à l'article L. 4131-1-1 du code de la santé publique, qui effectue un stage d'adaptation en application de l'article R. 4111-18 du même code, peut être recruté par un service de santé au travail pour l'accomplissement de ce stage.

Article R4623-25-4

Le candidat à l'autorisation d'exercice est lié par un contrat de travail conclu avec l'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises.

La durée du contrat de travail est, selon le cas, soit conforme aux dispositions du second alinéa du I de l'article R. 4623-25-3, soit égale à la durée du stage prescrit en application de l'article R. 4111-17 du code de la santé publique, dans la limite de trois ans.

Le non-renouvellement du contrat à l'issue d'une période d'engagement est notifié avec un préavis de deux mois. Les démissions sont présentées avec le même préavis.

Article R4623-25-5

Le médecin recruté en application des dispositions de l'article R. 4623-25-3 exerce sous la responsabilité d'un médecin qualifié en médecine du travail.

Section 5 : Personnel infirmier.

Sous-section 1 : Dispositions communes.

Article R4623-29

L'infirmier recruté dans un service de santé au travail est diplômé d'Etat ou a l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique. Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue.

Article R4623-30

Dans le respect des dispositions des articles R. 4311-1 et suivants du code de la santé publique, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base du protocole mentionné à l'article R. 4623-14 du présent code.

Article R4623-31

Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole prévu à l'article R. 4623-14. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article L. 4311-1 du code de la santé publique.

Sous-section 2 : Le personnel infirmier en entreprise.

Article R4623-32

Dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Article R4623-33

Dans les établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres établissements de moins de 500 salariés, un infirmier est présent si le médecin du travail et le comité d'entreprise en

font la demande.

Lorsque l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4623-34

En présence d'un médecin du travail dans l'entreprise, il assure ses missions en coopération avec ce dernier.

Lorsque le médecin du travail du service de santé au travail interentreprises intervient dans l'entreprise, il lui apporte son concours. L'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec lui.

Sous-section 3 : Le personnel infirmier au sein des services de santé au travail interentreprises.

Article R4623-35

L'infirmier est recruté après avis du ou des médecins du travail.

Article R4623-36

Les missions de l'infirmier sont exclusivement préventives, à l'exception des situations d'urgence.

Section 6 : Intervenant en prévention des risques professionnels des services de santé au travail interentreprises.

Article R4623-37

L'intervenant en prévention des risques professionnels a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions.

Il ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention.

Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Article R4623-38

L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Article R4623-39

Lorsque le service de santé au travail ne dispose pas des compétences techniques nécessaires à son intervention, il fait appel, le cas échéant, à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré en application des dispositions de l'article L. 4644-1.

Section 7 : Assistant de service de santé au travail.

Article R4623-40

Dans les services de santé au travail interentreprises, l'assistant de service de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises.

Chapitre IV : Actions et moyens des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail

Section 1 : Actions sur le milieu de travail.

Article R4624-1

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article L. 4622-2. Elles comprennent notamment :

1° La visite des lieux de travail ;

2° L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;

3° L'identification et l'analyse des risques professionnels ;

4° L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;

5° La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;

6° La participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

7° La réalisation de mesures métrologiques ;

8° L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;

9° Les enquêtes épidémiologiques ;

10° La formation aux risques spécifiques ;

11° L'étude de toute nouvelle technique de production ;

12° L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Article R4624-2

Les actions sur le milieu de travail sont menées :

1° Dans les entreprises disposant d'un service autonome de santé au travail, par le médecin du travail, en collaboration avec les services chargés des activités de protection des salariés et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;

2° Dans les entreprises adhérant à un service de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel prévu à l'article L. 4622-14.

Article R4624-3

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail.
Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R4624-4

L'employeur ou le président du service interentreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail, dans le cadre des actions mentionnées à l'article R. 4624-1.

Ce temps comporte au moins cent cinquante demi-journées de travail effectif chaque année, pour un médecin à plein temps. Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée proportionnellement à son temps de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4624-4-1

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire est informé :

1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits ;

2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article R. 4623-1.

Article R4624-5

Le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par la présente partie.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 4624-9.

Article R4624-6

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4624-7

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité. En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4624-8

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Article R4624-9

Il est interdit au médecin du travail et, dans les services de santé au travail interentreprises, aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Section 2 : Suivi individuel de l'état de santé du salarié.

Sous-section 1 : Examen d'embauche.

Article R4624-10

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 6511-1 du code des transports bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Article R4624-11

L'examen médical d'embauche a pour finalité :

1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;

2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;

3° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

5° De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Article R4624-12

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;

2° Le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 4624-47 ;

3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :

a) Soit des vingt-quatre mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ;

b) Soit des douze derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Article R4624-13

La dispense d'examen médical d'embauche n'est pas applicable :

1° Aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail en application du 3° de l'article L. 4111-6 ;

2° Aux salariés relevant d'une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18.

Article R4624-14

Un seul examen médical d'embauche est réalisé en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord entre employeurs ou soient couverts par un accord collectif de branche prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale.

Article R4624-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'une entreprise foraine est appelée à embaucher un salarié lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service de santé au travail auquel elle est affiliée, l'examen d'embauche peut avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres.

Lorsque le salarié ainsi embauché est âgé de moins de dix-huit ans, il est muni d'une attestation d'aptitude à la profession exercée, remise après examen médical passé dans un service médical de main-d'œuvre. Cette attestation est conservée par l'employeur.

Sous-section 2 : Examens périodiques.

Article R4624-16

Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail. Ces examens médicaux ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire.

Sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié, l'agrément du service de santé au travail peut prévoir une périodicité excédant vingt-quatre mois lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles, et, lorsqu'elles existent, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Article R4624-17

Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande.

La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Sous-section 3 : Surveillance médicale renforcée.

Article R4624-18

Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

1° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;

2° Les femmes enceintes ;

3° Les salariés exposés :

a) A l'amiante ;

b) Aux rayonnements ionisants ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque hyperbare ;

e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;

g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;

h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

4° Les travailleurs handicapés.

Article R4624-19

Sous réserve de la périodicité des examens prévue aux articles R. 4624-16 et R. 4451-84, le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas vingt-quatre mois.

Sous-section 4 : Examens de préreprise et de reprise du travail.

Article R4624-20

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Article R4624-21

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A cet effet, il s'appuie sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Sauf opposition du salarié, il informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Article R4624-22

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Article R4624-23

L'examen de reprise a pour objet :

1° De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;

2° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;

3° D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Article R4624-24

Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Sous-section 5 : Examens complémentaires.

Article R4624-25

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1° A la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Article R4624-26

Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas.

Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

Article R4624-27

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail.

Sous-section 6 : Déroulement des examens médicaux.

Article R4624-28

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Article R4624-29

Dans les établissements industriels de 200 salariés et plus et dans les autres établissements de 500 salariés et plus, les examens médicaux sont réalisés dans l'établissement.

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur

du travail.

Article R4624-30

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles répondent les centres d'examens médicaux fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service de santé au travail. Cet arrêté précise le matériel minimum nécessaire au médecin du travail pour l'exercice de ses missions.

Sous-section 7 : Déclaration d'inaptitude.

Article R4624-31

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé :

1° Une étude de ce poste ;

2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;

3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

Article R4624-32

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Article R4624-33

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du salarié.

Sous-section 8 : Contestation des avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4624-34

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours.

Article R4624-35

En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par tout moyen permettant de leur conférer une date certaine, à l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie le salarié. La demande énonce les motifs de la contestation.

Article R4624-36

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail.

Section 3 : Documents et rapports.

Sous-section 1 : Fiche d'entreprise.

Article R4624-37

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Article R4624-38

Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

Article R4624-39

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur.
Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux

délégués du personnel en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 4612-16.

Article R4624-40

La fiche d'entreprise est tenue à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du médecin inspecteur du travail.

Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1.

Article R4624-41

Le modèle de fiche d'entreprise est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Sous-section 2 : Rapport annuel d'activité.

Article R4624-42

Le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité pour les entreprises dont il a la charge.

Pour les services de santé au travail interentreprises, le directeur du service établit une synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail qui rend compte de la réalisation des actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet pluriannuel de service, de la réalisation des actions sur le milieu de travail, définies à l'article R. 4624-1, et des actions menées pour assurer le suivi individuel de la santé des salariés, notamment à partir du rapport annuel établi par chaque médecin du travail pour les entreprises dont il a la charge.

La commission médico-technique prévue à l'article L. 4622-13 émet un avis sur cette synthèse, avant sa présentation aux organes de surveillance.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.

Article R4624-43

Le rapport annuel d'activité est remis par le médecin du travail :

1° Pour les services autonomes, au comité d'entreprise ou d'établissement compétent ;

2° Pour les services interentreprises, au conseil d'administration et, selon les cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle.

Cette présentation intervient au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle le rapport a été établi.

Pour les services interentreprises, la synthèse annuelle mentionnée à l'article R. 4624-42 est remise aux organes mentionnés au 2° dans les mêmes conditions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4624-44

L'employeur ou le président du service de santé au travail transmet, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organe compétent, un exemplaire du rapport annuel d'activité de chaque médecin du travail et de la synthèse annuelle au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au médecin inspecteur du travail. Cette transmission est accompagnée des éventuelles observations formulées par l'organe de surveillance.

Article R4624-45

Dans les entreprises ou établissements de plus de trois cents salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise. Ce rapport est transmis au comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article R. 4624-43 ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité en fait la demande.

Sous-section 3 : Dossier médical en santé au travail et fiches médicales d'aptitude.

Article R4624-46

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue le dossier médical en santé au travail prévu par l'article L. 4624-2. Le dossier médical et les modalités de sa consultation par le salarié sont déterminés par cet article.

Article R4624-47

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la section 2 à l'exception de l'examen de préreprise mentionné à l'article R. 4624-20, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale.

Article R4624-49

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le modèle de la fiche d'aptitude est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Section 4 : Recherches, études et enquêtes.

Article R4624-50

Le médecin du travail participe, notamment en liaison avec le médecin inspecteur du travail, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre de ses missions.

Chapitre V : Surveillance médicale de catégories particulières de travailleurs

Section 1 : Travailleur temporaire.

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article D4625-1

Les dispositions des chapitres Ier à IV sont applicables à la surveillance médicale des salariés temporaires, sous réserve des modalités particulières prévues par le présent chapitre.

Sous-section 2 : Agrément du service de santé au travail et secteur.

Paragraphe 1er : Agrément du service de santé au travail.

Article D4625-2

Pour les entreprises de travail temporaire, la demande d'agrément et de renouvellement des services de santé au travail est accompagnée d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Article D4625-3

L'agrément du service de santé au travail est notamment subordonné à la condition que ce dernier s'engage à participer au fichier commun prévu par l'article D. 4625-17.

Article D4625-4

Pour l'application des dispositions relatives à la nomination et à l'affectation des médecins du travail, chaque salarié temporaire est compté pour une unité dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, dès sa première mise à disposition d'une entreprise utilisatrice, quels que soient le nombre et la durée des missions réalisées dans l'année.

Paragraphe 2 : Secteur.

Article D4625-5

Le service de santé au travail interentreprises agréé pour exercer les missions de santé au travail pour les salariés temporaires constitue un secteur à compétence géographique propre réservé à ces salariés.

Ce secteur peut être commun à plusieurs services de santé au travail interentreprises agréés pour exercer les missions de santé au travail pour les salariés temporaires.

Article D4625-6

Le secteur réservé aux salariés temporaires n'est pas soumis à l'obligation prévue à l'article D. 4622-27 de créer au moins un centre médical fixe.

Lorsque aucun centre médical fixe n'est créé, ce secteur est rattaché au centre d'un autre secteur du même service.

Article D4625-7

L'affectation d'un médecin du travail au secteur réservé aux salariés temporaires ne peut être faite à titre exclusif. Une dérogation peut être accordée après avis du médecin inspecteur du travail par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, lorsque les caractéristiques particulières du secteur l'exigent.

Sous-section 3 : Action du médecin du travail.

Paragraphe 1er : Action sur le milieu de travail

Article R4625-8

Les conditions dans lesquelles le médecin de l'entreprise de travail temporaire a accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles d'être utilisés par des salariés temporaires sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis des médecins du travail intéressés.

Paragraphe 2 : Examens médicaux.

Article R4625-9

L'examen médical d'embauche prévu à l'article R. 4624-10 est réalisé par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire.

L'examen peut avoir pour finalité de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer plusieurs emplois, dans la limite de trois.

Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser aux services suivants pour faire assurer l'examen médical d'embauche :

1° Un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire ou professionnel ;

2° Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire.

Les entreprises de travail temporaire informent le médecin inspecteur régional du travail de leur intention de recourir à cette faculté.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Article R4625-10

Sauf si le salarié le demande, le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire peut ne pas réaliser un nouvel examen d'embauche avant une nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1° Le médecin n'estime pas celui-ci nécessaire, notamment au vu des informations relatives aux caractéristiques particulières du poste mentionnées au 4° de l'article L. 1251-43 et des informations mentionnées aux articles D. 4625-19 et suivants ;

2° Le médecin a pris connaissance de la fiche médicale d'aptitude établie en application de l'article R. 4624-47 :

a) Soit pour le compte de la même entreprise de travail temporaire ;

b) Soit pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ;

3° L'aptitude médicale ou l'une des aptitudes reconnues lors de l'examen médical d'embauche réalisé à l'occasion d'une mission précédente correspondent aux caractéristiques particulières du poste et aux informations mentionnées aux articles D. 4625-19 et suivants ;

4° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu soit au cours des vingt-quatre mois qui précèdent, si le travailleur est mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire, soit au cours des douze mois qui précèdent dans le cas d'un changement d'entreprise de travail temporaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4625-11

Lorsqu'un décret intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques pris en application au 3° de l'article L. 4111-6 prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'absence de contre-indication au poste de travail, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'existence ou l'absence de contre-indication.

Article R4625-12

Les examens pratiqués au titre de la surveillance médicale renforcée sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice qui se prononce, éventuellement, sur l'aptitude médicale du salarié à occuper le poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de ces examens.

Sous-section 4 : Documents et rapports.

Article D4625-13

Dans les entreprises de travail temporaire, le document prévu à l'article D. 4622-22 comporte des indications particulières, fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

Article D4625-14

Le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail et les rapports d'activité du médecin du travail comportent des éléments particuliers consacrés à la surveillance médicale des salariés temporaires.

Article D4625-15

Pour l'établissement de la fiche d'entreprise, il n'est pas tenu compte des salariés temporaires.

Sous-section 5 : Dossier médical et fichier commun.

Article D4625-16

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire constitue, complète et conserve le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4625-17

Dans la zone géographique déterminée, selon le cas, par le ou les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du ou des médecins inspecteurs du travail, lorsqu'il existe plusieurs services de santé au travail qui sollicitent un agrément pour assurer les missions de la médecine du travail des salariés temporaires, ces services constituent un fichier commun.

Ce fichier a pour finalité le regroupement des fiches d'aptitude médicale de ces salariés.

Article D4625-18

Les entreprises qui adhèrent aux services de santé au travail assurant les missions de la médecine du travail des salariés temporaires ne peuvent accéder qu'aux informations attestant l'aptitude du salarié à un ou plusieurs emplois.

Sous-section 6 : Communication d'informations entre entreprises de travail temporaire et entreprises utilisatrices.

Article D4625-19

Lors de la signature du contrat de mise à disposition du salarié temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se communiquent l'identité de leur service de santé au travail.

L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le salarié comporte :

1° Des travaux mentionnés par les décrets pris en application du 3° de l'article L. 4111-6 relatif à certaines professions ou certains modes de travail ;

2° Des travaux soumis à surveillance médicale renforcée.

Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

Article D4625-20

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des salariés temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

Article D4625-21

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Salarié saisonnier.

Article D4625-22

Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur ces actions.

Section 3 : Travailleurs éloignés

Sous-section 1 : Champ d'application

Article D4625-23

Les dispositions des chapitres Ier à IV sont applicables à la surveillance médicale des travailleurs éloignés définis à l'article L. 4625-1, sous réserve des modalités particulières prévues par la présente section

Article D4625-24

Pour l'application de la présente section, le service de santé au travail chargé du suivi des travailleurs de l'établissement est appelé : service de santé au travail principal.

Le service de santé au travail interentreprises chargé du suivi des travailleurs éloignés est appelé : service de santé au travail de proximité.

Sous-section 2 : Adhésion à un service de santé au travail

Article D4625-25

L'employeur peut adhérer à un ou plusieurs services de santé au travail de proximité situés dans le département où travaillent, à titre principal, ses travailleurs éloignés.

En cas d'adhésion à plusieurs services de santé au travail de proximité, ces derniers ne sont pas compétents sur le même secteur géographique.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4625-26

L'employeur peut adhérer à un service de santé au travail de proximité pour ses travailleurs éloignés :

1° Soit parce que l'affectation de ces travailleurs éloignés en dehors de l'établissement qui les emploie est suffisamment durable ;

2° Soit parce que ces travailleurs éloignés ne se rendent pas habituellement au sein de l'établissement qui les emploie.

Article D4625-27

L'employeur informe et consulte le comité d'entreprise sur le recours à un ou plusieurs services de santé au travail de proximité pour la surveillance médicale de ses travailleurs éloignés.

Article D4625-28

Lors de son adhésion, l'employeur communique au service de santé au travail de proximité les informations suivantes :

1° La liste des travailleurs concernés, dont ceux relevant d'une surveillance médicale renforcée ;

2° L'adresse du site ou des sites à suivre ;

3° La fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-37 ;

4° Les coordonnées du service de santé au travail principal et des médecins du travail compétents.

Sous-section 3 : Echanges d'informations, documents et rapports

Article D4625-29

Le service de santé au travail principal est informé, par l'employeur, dans le délai d'un mois après son adhésion au service de santé au travail de proximité :

1° Des coordonnées du service de santé au travail de proximité ;

2° Du nom et des coordonnées des médecins du travail compétents ;

3° De la liste des travailleurs suivis par le service de santé au travail de proximité, dont ceux relevant d'une surveillance médicale renforcée.

Article D4625-30

Le médecin du travail du service de santé au travail principal et le médecin du travail du service de santé au travail de proximité échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4625-31

Le rapport annuel propre à l'entreprise, prévu à l'article R. 4624-45, est élaboré par le médecin du travail du service de santé au travail principal. Ce rapport tient compte des informations communiquées par les médecins du travail de chacun des services de santé au travail de proximité compétents pour le suivi des travailleurs éloignés.

Article D4625-32

La fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-37 est complétée, le cas échéant, par les informations communiquées par le médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire de chacun des services de santé au travail de proximité compétents pour le suivi des travailleurs éloignés.

Sous-section 4 : Dossier médical en santé au travail

Article D4625-33

Le médecin du travail du service de santé au travail de proximité constitue, complète et conserve le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-2.

Sous-section 5 : Contestation des avis médicaux

Article D4625-34

En cas de contestation d'un avis émis par le médecin du travail en application du troisième alinéa de l'article L. 4624-1, le recours est adressé à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement qui emploie le salarié.

Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail dans le champ de compétence géographique duquel se situe le service de santé au travail.

Chapitre VI : Services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux

Section 1 : Champ d'application.

Article D4626-1

Les dispositions des chapitres Ier à V s'appliquent aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions particulières relatives à la fonction publique hospitalière, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Section 2 : Services de santé au travail.

Sous-section 1 : Organisation.

Article D4626-2

Le service de santé au travail est organisé comme suit :
1° Dans les établissements de plus de mille cinq cents agents, sous la forme d'un service propre à l'établissement ;
2° Dans les établissements comptant mille cinq cents agents et moins :
a) Soit sous la forme d'un service propre à l'établissement ;
b) Soit sous la forme d'un service commun à plusieurs établissements ;
c) Soit par convention avec un service de santé au travail interentreprises tel que défini aux articles D. 4622-22 et suivants lorsque la création d'un service propre ou d'un service commun se révèlerait impossible.

Article D4626-3

Lorsqu'en application du b du 2° de l'article D. 4626-2, le service de santé au travail est commun à plusieurs établissements, il peut être géré par l'un des établissements.

Article D4626-4

L'effectif à prendre en considération pour l'organisation du service de santé au travail est l'effectif réel de l'ensemble des agents y compris les personnels médicaux, employés dans l'établissement au 31 décembre de la dernière année civile.

Article D4626-5

Lorsque le service de santé au travail est commun à plusieurs établissements, le montant total des dépenses est réparti, en fin d'année, entre les établissements intéressés proportionnellement au nombre d'agents employés par chacun d'eux.

Sous-section 2 : Rapport annuel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D4626-6

Le chef d'établissement établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service de santé au travail. Il est élaboré selon un modèle fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du travail.

Article D4626-7

Le rapport annuel est présenté pour avis au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il est transmis, assorti des avis et observations de ces comités, dans un délai de deux mois à compter de sa présentation :

1° A l'assemblée gestionnaire ;

2° A l'autorité de tutelle ;

3° Au médecin inspecteur du travail et à l'inspecteur du travail.

Article D4626-8

Les dispositions de l'article D. 4626-7 s'appliquent lorsque l'établissement ou le syndicat a conclu une convention avec un service de santé au travail interentreprises.

Lorsqu'un service de santé au travail est commun à plusieurs établissements, un rapport commun est établi. Il retrace l'activité du service commun dans chacun des établissements concernés. Un exemplaire de ce rapport est adressé au chef d'établissement, à l'assemblée gestionnaire, au comité technique, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de chaque établissement ainsi qu'aux destinataires prévus aux 2° et 3° de l'article précité.

Section 3 : Médecin du travail.

Article R4626-9

Les médecins du travail sont recrutés parmi les médecins remplissant les conditions prévues à l'article R. 4623-2.

Article R4626-10

Le certificat d'études spéciales de médecine du travail et le diplôme d'études spécialisés de médecine du travail ne sont pas obligatoires pour les médecins chargés d'un service de médecine préventive du personnel en fonction à la date du 8 septembre 1985.

Article R4626-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec l'établissementchargé de la gestion du service de santé au travail dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale conformément à un modèle de contrat établi par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du travail.

Article R4626-12

Le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié que sur avis conforme de l'inspecteur du travail. Cet avis est pris après consultation du comité technique de l'établissement gestionnaire et du médecin inspecteur du travail.

Article R4626-13

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions.
Elles sont exclusives de toute autre fonction dans l'établissement.
Toutefois, dans les centres hospitaliers régionaux faisant partie d'un centre hospitalier et universitaire les fonctions de médecin du travail peuvent être confiées à un professeur des universités-praticien hospitalier en médecine du travail dans les conditions définies à l'article R. 4626-12. Dans ce cas, les dispositions des articles R. 4626-9 et R. 4626-11 ne sont pas applicables.

Article R4626-14

Sous réserve des dispositions du décret n° 83-863 du 23 septembre 1983 relatif au travail à temps partiel des agents non titulaires des établissements publics de santé, tout service de santé au travail comprend un médecin du travail employé à temps complet pour mille cinq cents agents.
Pour tout effectif ou fraction inférieure à mille cinq cents agents, il est fait appel à un médecin du travail employé à temps partiel.

Article R4626-15

Lorsque le service de santé au travail comprend plusieurs médecins, la coordination administrative de leurs activités peut être confiée à l'un d'entre eux.

Article R4626-16

Dans le cas d'un service de santé au travail commun, le temps consacré aux déplacements est compté dans le temps de travail du médecin.

Article R4626-17

Les établissements mettent à la disposition du médecin du travail le personnel nécessaire au bon fonctionnement du service selon des normes fixées par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4626-18

Les caractéristiques auxquelles répondent les locaux médicaux et leurs équipements sont déterminées en fonction de l'importance du service de santé au travail par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du travail.

Section 4 : Action du médecin du travail.

Sous-section 1 : Action sur le milieu de travail.

Article R4626-19

Le médecin du travail est informé par le chef d'établissement de toute déclaration de maladie professionnelle, de maladie contractée pendant le travail et d'accident du travail.
Il établit, s'il l'estime nécessaire, un rapport sur les mesures à prendre pour éviter la répétition de tels faits. Ce rapport est adressé au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'au chef d'établissement qui en adresse copie à l'autorité de tutelle, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Article R4626-20

Le médecin du travail consacre à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail.

Article R4626-21

Le médecin du travail assiste, avec voix consultative, aux réunions du comité technique lorsque l'ordre du jour de ce dernier comporte des questions intéressant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Sous-section 2 : Examens médicaux.

Paragraphe 1 : Examen médical préalable à la prise de fonction et vaccinations.

Article R4626-22

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'agent fait l'objet, avant sa prise de fonction, d'un examen médical par le médecin du travail. Celui-ci est informé du poste auquel cet agent est affecté.

Article R4626-23

L'examen médical comporte notamment :
1° Une épreuve cutanée à la tuberculine, sauf production d'un certificat de moins de trois mois émanant d'un pneumophtisiologue agréé ;
2° Une radiographie pulmonaire, sauf si l'intéressé fournit un cliché pulmonaire datant de moins de trois mois.

Article R4626-24

Le médecin du travail procède ou fait procéder aux examens complémentaires prévus par les dispositions en vigueur pour certaines catégories de travailleurs exposés à des risques particuliers.

Article R4626-25

Le médecin du travail veille, sous la responsabilité du chef d'établissement ou du secrétaire général du syndicat, à l'application des dispositions du code de la santé publique sur les vaccinations obligatoires.
Il procède lui-même ou fait procéder à ces vaccinations ainsi qu'à celles qui seraient imposées par une épidémie. Les agents peuvent les faire pratiquer par le médecin de leur choix. Ils fournissent un certificat détaillé.
Le médecin du travail est habilité à pratiquer les vaccinations qui sont recommandées en cas de risques particuliers de contagion.

Paragraphe 2 : Examens périodiques.

Article R4626-26

Les agents bénéficient d'un examen médical au moins une fois par an.
Des examens plus fréquents peuvent être réalisés, à la diligence du médecin, pour les catégories d'agents exposés eux-mêmes à des risques particuliers ou susceptibles d'exposer leur entourage à des risques collectifs.

Paragraphe 3 : Surveillance médicale renforcée.

Article R4626-27

Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les femmes enceintes ;
2° Les mères d'un enfant âgé de moins de deux ans ;
3° Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
4° Les travailleurs handicapés ;
5° Les agents réintégrés après un congé de longue durée ou de longue maladie ;
6° Les agents ayant changé de type d'activité ou d'établissement pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation.

Article R4626-28

Le médecin du travail se conforme aux dispositions légales relatives aux travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée.

Paragraphe 4 : Examen de reprise du travail.

Article R4626-29

L'agent bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail :
1° Après un congé de maternité ;
2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
3° Après une absence pour cause d'accident du travail ;
4° Après une absence de trois semaines au moins pour cause de maladie non professionnelle ;
5° Après une absence de plus de trois mois.

Paragraphe 5 : Examens complémentaires.

Article R4626-30

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :
1° A la détermination de l'aptitude de l'agent au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou susceptible de l'être ou imputable au service ;
3° Au dépistage des affections susceptibles d'exposer l'entourage de l'agent à des risques de contagion.
A cet effet, il est informé de tout changement d'affectation et peut, à cette occasion, prendre l'initiative de procéder à un nouvel examen de l'agent.

Paragraphe 6 : Déroulement des examens médicaux.

Article R4626-31

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les examens médicaux prévus à la présente sous-section sont à la charge de l'établissement ou du syndicat, lequel fournit au médecin du travail le moyen d'assurer le respect de l'anonymat des examens.
Dans la mesure où ces examens ne peuvent être réalisés dans l'établissement ou le syndicat, le médecin choisit l'organisme chargé de les pratiquer.

Section 5 : Documents et rapports.

Sous-section 1 : Rapport annuel d'activité.

Article D4626-32

Le médecin du travail établit chaque année, selon les modalités prévues par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du travail, un rapport d'activité qu'il présente au comité technique.
Ce rapport, assorti de l'avis du comité technique, est transmis au chef d'établissement ou au secrétaire général du syndicat et au médecin inspecteur du travail dans un délai d'un mois à compter de sa présentation.
Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat adresse une copie du rapport au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'assemblée gestionnaire et à l'autorité de tutelle.

Sous-section 2 : Dossier médical et fiche médicale d'aptitude.

Article D4626-33

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical, qui est complété après chaque examen médical ultérieur. Toutes dispositions sont prises pour assurer le secret médical et l'inviolabilité du fichier tenu par le médecin.
Lorsqu'un agent en fait la demande, un double de ce dossier est remis à son médecin traitant.

Article D4626-34

Lorsque l'agent quitte l'établissement ou le syndicat, un double du dossier médical peut être remis, avec son accord, au médecin chargé de la protection médicale du personnel dans sa nouvelle affectation.
En cas de refus de cet accord, la liste des vaccinations pratiquées et les résultats des tests tuberculiniques sont transmis.

Article D4626-35

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le médecin du travail établit, à l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la sous-section 2 de la section 4, une fiche médicale d'aptitude, dans la forme prévue par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du travail.
Cette fiche ne contient aucun renseignement sur la nature des affections dont l'agent serait ou aurait été atteint. Elle mentionne uniquement les contre-indications ou les recommandations concernant l'affectation éventuelle à certains postes de travail.
Elle est établie en double exemplaire, dont l'un est remis à l'agent et l'autre conservé dans son dossier administratif.

TITRE III : SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

Chapitre Ier : Mise en place et missions

Article D4631-1

Le service social agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs, notamment des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés.
Il peut éventuellement agir en dehors des lieux de travail pour seconder l'action des services sociaux sur les questions en rapport avec l'activité professionnelle.

Chapitre II : Organisation et fonctionnement

Article D4632-1

Dans l'exercice de ses missions dans le domaine social, le comité d'entreprise s'appuie sur le service social.
Le comité établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social. Ce rapport est adressé à l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise.

Article D4632-2

Lorsque plusieurs entreprises possèdent déjà ou envisagent de créer un service social commun et ont, par application de l'article R. 2323-33, créé un comité interentreprises chargé de sa gestion, celui-ci établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social. Ce rapport est adressé à l'inspecteur du travail.
Les difficultés pouvant naître de l'application du présent article, notamment entre les employeurs et la délégation des salariés siégeant au comité, ou entre plusieurs entreprises ou des comités d'entreprise, sont portées devant l'inspecteur du travail.

Article D4632-3

Le service social du travail dispose d'un bureau au moins.

Article D4632-4

Le service social est assuré par un conseiller du travail qui exerce les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales auprès du comité d'entreprise. Le conseiller du travail peut être chargé par lui de l'organisation et de la direction des institutions sociales de l'entreprise.
Il assiste de droit, avec voix consultative, à toutes les réunions du comité ou des commissions spéciales consacrées, selon leur ordre du jour, à des questions sociales.
Il assure les tâches d'ordre social dévolues par l'employeur au service social sur le lieu de travail.
Il réalise, tous les trois mois, un compte rendu de son activité au comité d'entreprise et à l'employeur.

Article D4632-5

Le conseiller du travail est désigné et maintenu en fonction après accord, selon le cas, entre l'employeur et le comité d'entreprise ou entre les employeurs et le comité interentreprises.
En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Article D4632-6

Le conseiller du travail consacre au moins trois demi-journées par semaine pour chaque groupe de deux cent cinquante salariés.

Article D4632-7

Le conseiller du travail doit être titulaire du diplôme spécial délivré par le ministre chargé du travail.

Article D4632-8

Le conseiller du travail agit sur les lieux du travail afin :
1° De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise et de faciliter son adaptation au travail ;
2° D'étudier plus particulièrement les problèmes soulevés par l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés ;
3° De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par l'employeur et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales ;
4° De concourir à toute action d'ordre éducatif entreprise par le comité d'entreprise.

Article D4632-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le conseiller du travail collabore avec le service de santé au travail de l'entreprise. Il recherche, en accord avec l'employeur et le comité d'entreprise ou le comité interentreprises, les améliorations susceptibles d'être apportées aux conditions de travail, au bien-être des travailleurs et au fonctionnement des œuvres sociales de l'entreprise ou interentreprises.

Article D4632-10

Le conseiller du travail est en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance, de placement, des diverses institutions sociales et les services sociaux de la sécurité sociale et de la santé publique en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que lui confère la législation sociale et de les orienter, le cas échéant, vers les organismes compétents.

Article D4632-11

Le conseiller du travail responsable, dans les entreprises ou les services interentreprises, de l'initiative, de l'étude et de la mise en place des réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et l'employeur exerce les fonctions de conseiller chef du travail.

TITRE IV : INSTITUTIONS CONCOURANT À L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION

Chapitre Ier : Conseil d'orientation sur les conditions de travail et comités régionaux de la prévention des risques professionnels.

Section 1 : Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Sous-section 1 : Dispositions générales

Paragraphe 1 : Missions et organisation

Article R4641-1

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, placé auprès du ministre chargé du travail, participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que d'amélioration des conditions de travail.

Article R4641-2

Le conseil est consulté sur :

1° Les projets d'orientation des politiques publiques et de plans nationaux d'action relevant de ses domaines de compétence ;

2° Les projets de loi ou d'ordonnance relatifs à la protection et à la promotion de la santé et de la sécurité au travail dans les établissements mentionnés aux articles L. 4111-1 et L. 4111-3 ;

3° Les projets de décrets et d'arrêtés pris en application des dispositions législatives de la quatrième partie du présent code ou des textes mentionnés au 2° ci-dessus ;

4° Les projets de décrets et d'arrêtés pris en application des dispositions législatives des chapitres V, VI et VII du titre Ier du livre VII du code rural et de la pêche maritime ;

5° Les projets d'instruments internationaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels.

Il constitue, pour le ministre chargé de l'agriculture, l'organisme mentionné à l'article R. 717-74 du code rural et de la pêche maritime consulté sur les projets de textes réglementaires applicables aux établissements agricoles.

Le conseil formule des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Il peut, de sa propre initiative, soumettre des avis et des propositions dans les matières mentionnées aux 1° et 5°.

Article R4641-3

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail comprend les formations suivantes :

1° Un comité permanent, présidé par le ministre chargé du travail ou, en son absence, par une personne qualifiée désignée pour un mandat de trois ans renouvelable ;

2° Une commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'Etat, vice-président du conseil, ou, en son absence, par un président de commission spécialisée ;

3° Des commissions spécialisées, dont le nombre et les attributions, à l'exception de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles mentionnée à l'article R. 4641-22, sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Paragraphe 2 : Composition et désignation

Article R4641-4

Chacune des formations du conseil comprend :

1° Le collège des départements ministériels intéressés ;

2° Le collège des partenaires sociaux, comportant un nombre égal de représentants des salariés et des employeurs ;

3° Le collège des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;

4° Le collège des personnes qualifiées et des représentants d'associations ou des organisations professionnelles de la prévention, comportant :

a) Des experts scientifiques ou techniques de la prévention en entreprise ;

b) Des représentants d'associations de victimes de risques professionnels et d'organisations de professionnels de la prévention.

Article D4641-5

Les membres des formations du conseil sont désignés dans les conditions suivantes :

1° Au titre du collège des départements ministériels :

a) Le directeur général du travail ;

b) Le directeur général de la santé ;

c) Le directeur général des infrastructures, des transports et de la mer ;

d) Le directeur général de la fonction publique ;

e) Le directeur général des collectivités locales ;

f) Le directeur général des entreprises ;

g) Le directeur général de la prévention des risques ;

h) Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques ;

i) Le directeur de la sécurité sociale ;

j) Le directeur général de l'offre de soins ;

k) Le chef du service de l'inspection générale des affaires sociales ;

2° Au titre du collège des partenaires sociaux :

a) Des représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;

b) Des représentants des employeurs désignés sur proposition des organisations professionnelles représentatives au plan national ;

3° Au titre du collège des organismes nationaux d'expertise et de prévention, le directeur de :

a) L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ;

b) L'Institut de veille sanitaire ;

c) L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;

d) L'Institut national de recherche et de sécurité ;

e) La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

f) La Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;

g) L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;

h) L'Institut de radioprotection et de sécurité nucléaire.

4° Au titre du collège des personnes qualifiées et des représentants d'associations ou des organisations professionnelles de la prévention :

a) Neuf personnes qualifiées, dont le président et le vice-président de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. Les sept autres membres sont désignés par arrêté du ministre chargé du travail pour une durée de trois ans renouvelable ;

b) Trois représentants d'associations de victimes des risques professionnels et des organisations professionnelles de prévention, désignés par arrêté du ministre chargé du travail pour une durée de trois ans renouvelable ;

Ce collège comporte au moins une personne spécialiste de médecine du travail.

Article D4641-6

Les organisations et organismes représentés au sein du collège des partenaires sociaux et du collège des organismes nationaux d'expertise et de prévention notifient au secrétariat général du conseil la répartition de leurs membres au sein des différentes formations.

La répartition des membres du collège des départements ministériels ainsi que du collège des personnes qualifiées au sein des différentes formations du conseil est assurée par décision du directeur général du travail. Dans le cas de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles, cette décision est prise conjointement avec le directeur des affaires financières, sociales et logistiques.

Paragraphe 3 : Fonctionnement

Article R4641-7

Chaque formation du conseil se réunit au moins une fois par an à l'initiative du ministre chargé du travail ou, pour la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles, à l'initiative du ministre chargé de l'agriculture. Elle peut également être réunie sur la demande de la moitié, au moins, de ses membres. La convocation et l'ordre du jour de ces réunions sont établis par le secrétariat général du conseil. Sauf en cas d'urgence, la convocation et les documents qui s'y rapportent sont adressés aux membres quinze jours au moins avant la séance.

Article D4641-8

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail est assisté par un secrétaire général nommé par

le ministre chargé du travail. Le secrétaire général assure, sous l'autorité du président, l'organisation des travaux du comité permanent ainsi que l'établissement de ses rapports.

Le secrétariat de la commission générale et des commissions spécialisées du conseil est assuré par la direction générale du travail.

Article R4641-9

Les avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail ou de ses formations, requis en application de l'article R. 4641-2, sont retracés dans le compte rendu des séances, établis par le secrétaire général ou, pour la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles, sur la proposition des services du ministre chargé de l'agriculture.S'il le juge nécessaire, le président fait procéder à un vote.

Article D4641-10

La création d'un groupe de travail par une formation du conseil est subordonnée à l'adoption, par celle-ci, d'un mandat écrit, précisant les objectifs, le calendrier prévisionnel et les modalités selon lesquelles ce groupe rapporte ses travaux à la formation qui lui a donné mandat.

La formation compétente propose au ministre chargé du travail la désignation d'un président et de rapporteurs techniques du groupe. Ces fonctions ne peuvent être confiées à un membre du conseil issu des collèges des départements ministériels et des organismes nationaux d'expertise et de prévention.

Article R4641-11

A la demande du conseil ou de ses formations, les administrations et les établissements publics de l'Etat leur communiquent les éléments d'information, les statistiques et les études disponibles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Le conseil fait connaître aux administrations et établissements publics de l'Etat son programme de travail afin qu'ils le prennent en compte dans leurs programmes de travaux statistiques et d'études.

Article D4641-12

Les frais de déplacement exposés par les membres du conseil ou de ses formations pour participer aux réunions leur sont remboursés, sur leur demande, sur la base du barème applicable aux frais de déplacement des fonctionnaires de l'Etat.

Sous-section 2 : Comité permanent et observatoire de la pénibilité

Article R4641-13

Le comité permanent :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Organise un suivi des statistiques sur les conditions de travail et les risques professionnels des travailleurs ;

2° Etablit un état des lieux ou réalise toute étude se rapportant aux conditions de travail ;

3° Propose des orientations ou toute recommandation qui lui paraissent de nature à répondre aux objectifs d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels ;

4° Examine le bilan annuel des conditions de travail et de la prévention établi par les services du ministre chargé du travail ainsi que les bilans annuels des comités régionaux de prévention des risques professionnels.

Le comité permanent remet au ministre chargé du travail une synthèse annuelle portant sur les évolutions constatées dans le domaine des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels.A son initiative, ou à la demande des ministres représentés au comité, il établit des rapports particuliers relatifs à des thèmes entrant dans son domaine de compétence.

Le comité permanent est assisté d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé, et en particulier celles ayant une incidence sur l'espérance de vie. Cet observatoire propose au comité permanent toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail des salariés exposés à ces activités.

Article D4641-14

Le comité permanent comprend :

1° Huit représentants des salariés, désignés ainsi qu'il suit :

a) Deux par la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Deux par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Deux par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

2° Huit représentants des employeurs, désignés ainsi qu'il suit :

a) Trois par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

b) Un par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

c) Un par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

d) Un conjointement par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;

e) Un pour l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;

f) Un au titre des entreprises publiques, désigné par le ministre chargé du travail après consultation du Mouvement des entreprises de France ;

3° L'ensemble des membres des premier, troisième et quatrième collèges cités à l'article R. 4641-4.

Article D4641-15

L'observatoire de la pénibilité, présidé par le ministre chargé du travail ou, en son absence, par une personne qualifiée désignée pour un mandat de trois ans renouvelable, comprend :

1° Onze représentants des salariés, désignés ainsi qu'il suit :

a) Deux par la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Deux par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Deux par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

f) Un pour la Fédération syndicale unitaire (FSU) ;

g) Un pour l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;

h) Un pour l'Union nationale solidaire ;

2° Onze représentants des employeurs, désignés ainsi qu'il suit :

a) Quatre par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

b) Un par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

c) Un par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

d) Un conjointement par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;

e) Un pour l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;

f) Trois au titre des entreprises publiques, désignés par le ministre chargé du travail après consultation du Mouvement des entreprises de France ;

3° L'ensemble des membres des premier, troisième et quatrième collèges cités à l'article R. 4641-4.

Sous-section 3 : Commission générale

Article R4641-16

La commission générale :

1° Rend l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail prévu à l'article R. 4641-2, lorsqu'il est consulté sur les projets de loi et d'ordonnance ainsi que sur les projets de décret pris sur le rapport du ministre chargé du travail ; cet avis rend compte, s'il y a lieu, de la position de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles lorsqu'elle se prononce au titre de l'article R. 4641-22 ;

2° Adopte les avis d'initiative du conseil.

Article D4641-17

La commission générale comprend :

1° Cinq représentants des salariés, ainsi désignés :

a) Un par la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Un par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Un par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

2° Cinq représentants des employeurs, ainsi désignés :

a) Un par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

b) Un par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

c) Un par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

d) Un conjointement par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;

e) Un pour l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;

3° Cinq représentants des départements ministériels ;

4° Cinq représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;

5° Les présidents des commissions spécialisées.

Article D4641-18

La commission générale peut, de sa propre initiative ou sur proposition d'une commission spécialisée, adopter un règlement intérieur précisant les modalités pratiques de travail des différentes formations du conseil.

Sous-section 4 : Commissions spécialisées

Article R4641-19

Les commissions spécialisées :

1° Préparent les travaux de la commission générale ;

2° Rendent les avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail prévu à l'article R. 4641-2, lorsqu'il est consulté sur les projets d'instruments internationaux, sur les projets de décrets autres que ceux pris sur le rapport du ministre chargé du travail, ainsi que sur les projets d'arrêtés.

Article D4641-20

Les commissions spécialisées, à l'exception de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles, comprennent :

1° Cinq représentants des salariés, ainsi désignés :

a) Un par la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Un par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Un par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

2° Cinq représentants des employeurs, ainsi désignés :

a) Un par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

b) Un par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

c) Un par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

d) Un conjointement par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;

e) Un pour l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;

3° Cinq représentants des départements ministériels ;

4° Cinq représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;

5° Quatre personnes qualifiées désignées, à raison de leurs compétences personnelles au regard des attributions de la commission dont une, au plus, représentant une personne morale.

Article D4641-21

Les présidents des commissions spécialisées sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail parmi les membres du collège mentionnés au 4° de l'article R. 4641-4, à l'exception du président de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles.

Article R4641-22

La commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles est consultée, en application des dispositions de l'article R. 4641-2, lorsque les textes présentés sont pris sur rapport du ministre chargé de l'agriculture.

Par exception aux dispositions de l'article R. 4641-19, elle peut être également saisie par le ministre chargé de l'agriculture soit d'autres projets de loi, d'ordonnance, de décret ou d'arrêté lorsqu'ils intéressent l'hygiène et la sécurité des travailleurs en agriculture, soit de questions relatives à ces matières. Elle peut proposer à ce ministre toutes mesures susceptibles d'être prises en ce domaine. Le compte rendu de ses travaux est communiqué à la commission générale.

Article D4641-23

La commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles comprend :

1° Cinq représentants des salariés, ainsi désignés :

a) Un par la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Un par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Un par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

2° Cinq représentants des employeurs, ainsi désignés :

a) Un par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

b) Un par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois (FNB) ;

c) Un par COOP de France ;

d) Un par Entrepreneurs des territoires ;

e) Un pour l'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;

3° Cinq représentants des départements ministériels ;

4° Cinq représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;

5° Cinq personnes qualifiées désignées, à raison de leurs compétences au regard des attributions de la commission dont une, au plus, représentant une personne morale.

Article D4641-24

La commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles est présidée par une personne qualifiée ou, à défaut, par un représentant du ministère chargé de l'agriculture, nommés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'agriculture et du travail.

Section 2 : Comités régionaux de la prévention des risques professionnels

Sous-section 1 : Missions

Article R4641-30

Le comité régional de la prévention des risques professionnels est un organisme consultatif placé auprès du préfet de région. Il participe à la définition du volet régional de la politique de protection de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

A cette fin :

1° Il participe à l'élaboration et à l'actualisation de diagnostics territoriaux portant sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;

2° Il est consulté sur le plan régional de la santé au travail, qui fixe à l'échelle régionale des objectifs, des actions et des moyens en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Ce plan constitue le programme de prévention des risques liés au travail du plan régional de santé publique, mentionné à l'article L. 1411-11 du code de la santé publique ;

3° Il rend un avis sur les orientations régionales des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail, qui lui sont soumis par les autorités publiques

Sous-section 2 : Composition

Article R4641-31

Le comité régional de la prévention des risques professionnels comprend :
1° Le préfet de région, président ;
2° Un collège de représentants des administrations régionales de l'Etat ;
3° Un collège de représentants, en nombre égal, des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national ;
4° Un collège des organismes régionaux d'expertise et de prévention ;
5° Un collège de personnes qualifiées, comprenant :
a) Des experts scientifiques ou techniques de la prévention en entreprise ;
b) Des représentants d'associations de victimes de risques professionnels et d'organisations de professionnels de la prévention.

Article D4641-32

Les membres du comité régional sont :
1° Au titre du collège des administrations régionales de l'Etat :
a) Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et trois autres membres de ce service qu'il désigne ;
b) Le directeur régional des affaires sanitaires et sociales ;
c) Le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement ;
2° Au titre du collège des partenaires sociaux :
a) Deux représentants de la Confédération générale du travail (CGT) ;
b) Deux représentants de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
c) Deux représentants de la Confédération générale du travail # Force ouvrière (CGT-FO) ;
d) Un représentant de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
e) Un représentant de la Confédération française de l'encadrement # Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
f) Quatre représentants du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), dont deux issus d'organisations de branche ;
g) Deux représentants de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
h) Un représentant de l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
i) Un représentant de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
3° Au titre du collège des représentants d'organismes d'expertise et de prévention :
a) Le directeur de la Caisse régionale d'assurance maladie des travailleurs salariés ;
b) Le directeur de l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail ;
c) Le directeur d'une caisse de mutualité sociale agricole, désigné par accord entre les caisses situées dans le ressort de la région ;
d) Le directeur du comité régional de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
4° Au titre du collège des personnes qualifiées :
a) Huit personnes physiques désignées par arrêté préfectoral, dont le président et le vice-président

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

de l'observatoire régional de santé au travail ;

b) Deux représentants de personnes morales désignés par arrêté préfectoral.

Article D4641-33

Les membres du comité régional désignés au titre du collège des personnes qualifiées sont nommés pour une durée de trois ans renouvelable.
Ces dispositions ne s'appliquent pas au président et au vice-président de l'observatoire régional de santé au travail, qui sont désignés pour la durée de leur mandat.

Article D4641-34

Les membres du comité régional mentionnés aux 2° à 4° de l'article D. 4641-32 remplissent et actualisent une déclaration individuelle d'intérêts déposée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Ils ne participent pas aux travaux susceptibles de comporter un conflit d'intérêts.

Sous-section 3 : Organisation et fonctionnement

Article R4641-35

Seuls le président et les membres du comité régional de la prévention des risques professionnels des premier et deuxième collèges ont voix délibérative.

Article D4641-36

Le comité régional se réunit, en fonction de l'ordre du jour, en formation délibérante ou en formation plénière.

Article D4641-37

Le comité régional se réunit en formation délibérante pour :
1° Rendre l'avis du comité lorsqu'il est consulté par les autorités publiques sur le projet de plan régional de la santé au travail ou sur les orientations régionales des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail ;
2° Adopter les avis que le comité sur sa propre initiative.
Lorsqu'un vote est demandé soit par le président, soit par la moitié des représentants du collège des partenaires sociaux, il est acquis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Article D4641-38

Le comité régional se réunit au moins une fois par an en séance plénière. Il se réunit également à l'initiative de son président ou à la demande d'une moitié, au moins, des représentants du collège des partenaires sociaux.

Article D4641-39

Le fonctionnement du comité régional est régi par les dispositions du décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif ainsi que par le règlement intérieur qu'il établit.

Sous-section 4 : Indemnités et dépenses de déplacements

Article D4641-40

Les frais de déplacement exposés, dans le ressort de la région, par les membres du comité régional de la prévention des risques professionnels pour participer aux réunions du comité peuvent, sur leur demande, leur être remboursés par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

Chapitre II : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Section 1 : Missions.

Article R4642-1

Dans le cadre des missions énoncées à l'article L. 4642-1, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est chargée :

1° D'appuyer les démarches d'entreprises en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels, en liaison avec la médecine du travail et les autres organismes intéressés ;

2° D'apporter un appui méthodologique en vue de favoriser une diminution de l'exposition des salariés aux risques, par une approche organisationnelle ;

3° De faciliter l'implication de l'ensemble des acteurs intéressés dans cette démarche ;

4° De servir de correspondant à toute institution étrangère ou internationale traitant de l'amélioration des conditions de travail ;

5° D'établir à ces différentes fins toutes les liaisons utiles avec les organisations professionnelles, les entreprises, les établissements d'enseignement et, plus généralement, tout organisme traitant des problèmes d'amélioration des conditions de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4642-2

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a pour objet d'entreprendre et de favoriser toute action tendant à améliorer les conditions de travail, notamment dans les domaines suivants :

1° L'organisation du travail et du temps de travail ;

2° L'environnement physique du salarié et l'adaptation des postes et locaux de travail ;

3° La participation des salariés à l'organisation du travail ;

4° Les méthodes d'étude et d'appréciation des conditions de travail. A cette fin, elle est chargée, en particulier :

a) De rassembler et diffuser l'information utile ;

b) D'organiser des échanges et des rencontres ;

c) De coordonner et susciter des recherches ;

d) D'inciter les constructeurs à concevoir des machines et des bâtiments industriels adaptés ;

e) D'apporter son concours à des actions de formation ;

f) De susciter et d'encourager le développement d'opérations et d'expériences dans les services publics et les entreprises, notamment en fournissant des informations et en donnant la possibilité de consulter des experts.

Article R4642-3

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé du travail.

Section 2 : Organisation et fonctionnement.

Sous-section 1 : Conseil d'administration.

Article R4642-4

Le conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail comprend :

1° Neuf représentants des employeurs nommés par le ministre chargé du travail dans les conditions suivantes :

a) Cinq représentants, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

b) Un représentant des entreprises publiques, après consultation du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

c) Un représentant, sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

d) Un représentant, sur proposition de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

e) Un représentant, sur proposition de l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

2° Neuf représentants de salariés nommés par le ministre chargé du travail dans les conditions suivantes :

a) Trois représentants, sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Deux représentants, sur proposition de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Deux représentants, sur proposition de la Confédération générale du travail # Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un représentant, sur proposition de la Confédération française de l'encadrement # Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

e) Un représentant, sur proposition de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

3° Trois personnes qualifiées en matière de conditions de travail nommées pour trois ans par le ministre chargé du travail ;

4° Six représentants des ministres intéressés, à raison de :

a) Un représentant du ministre chargé du travail ;

b) Un représentant du ou des ministres chargés des transports et de la marine marchande ;

c) Un représentant du ministre chargé de l'agriculture ;

d) Un représentant du ou des ministres chargés de l'industrie, du commerce et de l'artisanat ;

e) Un représentant du ministre chargé de la construction ;

f) Un représentant du ministre chargé des droits des femmes, nommés par le ministre du travail, sur proposition, en tant que de besoin, du ministre compétent.

Chacun des membres mentionnés aux 1° et 2° a un suppléant désigné dans les mêmes conditions que le titulaire.

Article R4642-5

Le conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail élit un président parmi ses membres, à la majorité absolue.
Son président est assisté par un directeur nommé par le ministre chargé du travail.

Article R4642-6

La désignation des personnalités prévues au quatrième alinéa de l'article L. 4642-2 est notifiée, selon le cas, par le président de l'Assemblée nationale, le président du Sénat ou par le président du Conseil économique, social et environnemental au ministre chargé du travail. Ce dernier en informe le président du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Article R4642-7

Le conseil d'administration est réuni au moins quatre fois par an, sur convocation de son président.
Le président du conseil d'administration réunit également celui-ci sur demande de la moitié de ses membres en exercice.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4642-8

En plus des personnalités prévues au quatrième alinéa de l'article L. 4642-2, assistent avec voix consultative aux réunions du conseil d'administration :
1° Le contrôleur budgétaire de l'agence ;
2° Le directeur et l'agent comptable de celle-ci ;
3° En tant que de besoin, les représentants des ministres qui ne siègent pas au conseil d'administration lorsque le conseil est appelé à connaître de questions entrant dans les attributions de ces ministres ;
4° Toute personne dont il paraît utile de recueillir l'avis.

Article R4642-9

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président.
Toute question dont l'inscription a été demandée par six membres au moins du conseil d'administration est portée à l'ordre du jour.

Article R4642-10

Les délibérations du conseil d'administration ne sont valables que si la moitié au moins des membres en exercice sont présents.

Article R4642-11

Les délibérations du conseil d'administration sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

Article R4642-12

Le procès-verbal de chaque séance, signé par le président, est adressé dans les quinze jours suivant la séance qu'il retrace au ministre chargé du travail et au ministre chargé des finances.

Article R4642-13

Indépendamment des attributions qu'il tient du titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, le conseil d'administration délibère sur les orientations de l'activité de l'agence.

Il arrête, sur proposition du directeur, l'organisation intérieure de l'Agence ainsi que le règlement intérieur.

Il donne un avis sur toute question qui lui est soumise par le président du conseil d'administration

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

ou par le ministre chargé du travail et, le cas échéant, par d'autres ministres.

Article R4642-14

Le conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail délibère sur le budget de l'agence, ainsi que sur le programme des actions menées par elle.

Article R4642-15

Les délibérations du conseil d'administration sont exécutoires lorsque, dans les vingt jours suivant la notification du procès-verbal, le ministre chargé du travail n'a pas fait connaître son opposition motivée.
Toutefois, ne sont exécutoires qu'après avoir été approuvées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'économie et des finances les délibérations portant sur le budget, le compte financier, les emprunts, les acquisitions, les aliénations et échanges d'immeubles.

Article R4642-16

Les ministres chargés du travail et des finances peuvent, par arrêté conjoint, exempter d'approbation certaines délibérations relatives aux modifications du budget ainsi qu'aux acquisitions, aliénations et échanges d'immeubles.

Article R4642-17

Les membres du conseil d'administration de l'Agence nationale ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour effectivement supportés par eux à l'occasion des réunions du conseil, conformément aux dispositions du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Sous-section 2 : Directeur de l'Agence.

Article R4642-18

Le directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est nommé par arrêté du ministre chargé du travail.

Article R4642-19

Le directeur représente l'Agence en justice et dans tous les actes de la vie civile.
Il assure la direction administrative, technique et financière de l'Agence. Il en est l'ordonnateur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il conclut, au nom de l'Agence, toute convention et contrat. Il a autorité sur l'ensemble du personnel qu'il engage, nomme et licencie.
Le directeur de l'Agence est assisté dans ses tâches par un directeur adjoint.
Il peut déléguer sa signature à d'autres agents, à l'exclusion de l'agent comptable.

Sous-section 3 : Comité scientifique.

Article R4642-20

Un comité scientifique contribue au suivi et à l'évaluation des actions menées par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Il est nommé par arrêté du ministre chargé du travail. Les avis de ce comité sont transmis au conseil d'administration.

Article R4642-21

Le comité scientifique est consulté par le conseil d'administration, préalablement à la délibération prévue à l'article R. 4642-14, sur le projet de programme des actions que mène l'agence. Il est informé de l'exécution de ce programme.

Article R4642-22

Les règles relatives à la composition du comité scientifique ainsi que les modalités de désignation de ses membres et de son président sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du conseil d'administration de l'Agence.

Sous-section 4 : Concours des associations régionales.

Article R4642-23

En vue de développer les initiatives pour l'amélioration des conditions de travail dans les régions et d'y apporter son concours, l'Agence peut conclure des conventions avec des associations régies par la loi du 1er juillet 1901 qui ont notamment pour objet l'amélioration des conditions de travail.

Article R4642-24

La conclusion de conventions avec des associations ne peut intervenir que si ces dernières sont dotées d'une instance d'orientation comprenant notamment des représentants, en nombre égal, des organisations d'employeurs et des organisations salariés qui siègent au conseil d'administration de l'Agence et que leurs activités sont également financées par d'autres personnes morales de droit public.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4642-25

Les conventions conclues avec les associations déterminent les conditions dans lesquelles l'Agence leur apporte son concours et coordonne leurs actions régionales en matière d'amélioration des conditions de travail.

Section 3 : Ressources de l'Agence.

Article R4642-26

Les crédits budgétaires nécessaires à la mise en place et au fonctionnement de l'Agence sont inscrits au budget de l'Etat au titre de la mission relevant du travail.

Article R4642-27

Les ressources de l'Agence comprennent :
1° Les subventions de l'Etat ;
2° Les concours qu'elle peut recevoir des collectivités locales et des autres organismes publics ou privés ;
3° La rémunération des services rendus ;
4° Le produit des emprunts ;
5° Les dons et legs et leurs revenus ;
6° Toutes les ressources prévues par les dispositions en vigueur.

Article R4642-28

Le régime financier de l'agence est fixé, sous réserve des dispositions résultant du présent chapitre, par les titres Ier et III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Chapitre III : Organismes et commissions de santé et de sécurité

Section 1 : Dispositions générales.

Article R4643-1

Dans les branches d'activité où existe un organisme professionnel de santé, de sécurité et des conditions de travail, prévu à l'article L. 4643-1, cet organisme est chargé de promouvoir la

formation à la sécurité et d'apporter son concours technique pour sa mise en œuvre.

Section 2 : Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Sous-section 1 : Missions.

Article R4643-2

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics a pour mission, notamment, de contribuer à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises adhérentes.

Article R4643-3

Afin de remplir sa mission, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics :
1° Participe à la veille en matière de risques professionnels ;
2° Conduit les études relatives aux conditions de travail ;
3° Analyse les causes des risques professionnels ;
4° Suscite les initiatives des professionnels de la branche du bâtiment et des travaux publics ainsi que de toutes les personnes qui interviennent dans le processus de construction pour une meilleure prise en compte de la sécurité dans les procédés de fabrication ;
5° Propose aux pouvoirs publics toutes mesures résultant du retour d'expérience organisé dans la profession ;
6° Exerce des actions d'information et de conseil en matière de prévention ;
7° Contribue à la formation à la sécurité ;
8° Participe aux travaux menés dans le cadre de l'Union européenne dans son champ de compétences.

Sous-section 2 : Composition.

Article R4643-4

Les entreprises qui relèvent des caisses de congés payés des professions du bâtiment et des travaux publics adhèrent à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Sous-section 3 : Organisation et fonctionnement.

Paragraphe 1 : Comité national.

Article R4643-5

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics comprend un comité national qui règle, par ses délibérations, les affaires de l'organisme.
A ce titre, le conseil du comité national :
1° Détermine les orientations de l'organisme, fixe le programme annuel et adopte le rapport d'activité, conformément à la politique générale de prévention et d'amélioration des conditions de travail définie par le ministre chargé du travail et en concertation avec les organismes chargés de la santé et de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail ;
2° Anime, coordonne et contrôle l'action des comités régionaux de prévention prévus à l'article R. 4643-19 ;
3° Vote le budget ;
4° Approuve le bilan et les comptes de résultats de l'exercice ;
5° Autorise les acquisitions et les ventes de biens immobiliers ainsi que les emprunts. Le comité national peut déléguer cette compétence au bureau ;
6° Se prononce sur les conditions générales de recrutement, d'emploi et de rémunération du personnel ;
7° Nomme le secrétaire général ;
8° Etablit le règlement intérieur type du comité national et des comités régionaux de prévention.

Article R4643-6

Le conseil du comité national comprend dix membres, dont cinq sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et cinq par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national. Le ministre chargé du travail procède à la répartition des sièges entre les organisations.
Dix suppléants sont désignés dans les mêmes conditions.
Les désignations sont soumises à l'approbation du ministre chargé du travail. Le mandat d'un représentant peut prendre fin à la demande de l'organisation qui l'avait désigné.

Article R4643-7

Le conseil du comité national élit, chaque année, en son sein, un bureau composé d'un président et d'un vice-président appelé à remplacer le président en cas d'absence ou d'empêchement.
Lorsque le président appartient à la catégorie des membres représentant les employeurs, le vice-président est choisi parmi les membres représentant les salariés et inversement.

Article R4643-8

Le conseil du comité national se réunit sur la convocation de son président et sur l'ordre du jour fixé

par lui. Il est également réuni à la demande de la majorité de ses membres ou du ministre chargé du travail.
Il ne peut délibérer que si trois membres au moins appartenant à chaque catégorie sont présents. A défaut, il est convoqué une nouvelle fois dans les quinze jours et sur le même ordre du jour, il délibère sans condition de nombre.

Article R4643-9

Sauf convocation du conseil du comité national en cas d'urgence motivée, les dossiers relatifs à l'ordre du jour sont adressés aux membres ainsi qu'aux représentants avec voix consultative, quinze jours au moins avant la date fixée sur la convocation.

Article R4643-10

Le secrétaire général prépare et exécute les délibérations du conseil comité national.
Il est le chef des services de l'organisme, recrute et dirige le personnel.
Il définit l'organisation opérationnelle de l'organisme qu'il propose au conseil du comité national pour accord.

Article R4643-11

Le secrétaire général, un représentant de la Caisse nationale d'assurance maladie et le représentant du ministre chargé du travail assistent aux séances du comité national avec voix consultative. Ce dernier peut jouer le rôle d'arbitre en cas de nécessité.
Le comité national peut faire appel à toute personne qualifiée.

Article R4643-12

Les délibérations du comité national, énumérées à l'article R. 4643-5 sont exécutoires de plein droit, à l'exception de celles portant sur le vote du budget.
Ces dernières sont adoptées et rendues exécutoires dans les conditions suivantes :
1° Le budget primitif, détaillé selon le plan comptable applicable aux établissements de droit privé, est adopté par le conseil du comité national au plus tard vingt et un jours avant le début de l'année auquel il s'applique. Il n'est exécutoire que si, dans le délai de vingt et un jours de son adoption, le ministre chargé du travail n'a pas fait connaître son opposition. L'adoption du budget primitif est précédée, dans le courant du mois d'octobre, d'un débat d'orientation au sein du comité national destiné à préparer le budget primitif de l'année suivante à la lumière, notamment, de l'exécution du budget en cours et du programme annuel envisagé pour l'année à venir ;
2° A défaut d'adoption du budget primitif dans le délai prévu ou d'approbation, le ministre chargé du travail peut autoriser l'organisme à reconduire le budget de l'exercice précédent selon la règle dite du douzième ;
3° Les modifications à apporter en cours d'exercice à l'exécution du budget primitif sont approuvées par le conseil du comité national. Elles ne sont exécutoires que si le ministre chargé du travail n'a pas fait connaître son opposition dans le délai de quinze jours de leur adoption.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4643-13

Le conseil du comité national est assisté, pour le suivi des questions financières, d'un comité financier.
Le comité financier comprend le président et le vice-président de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, un représentant désigné par chacun des deux collèges siégeant au comité national, le secrétaire général de l'organisme et le représentant désigné par le ministre chargé du travail.
Le président de l'organisme préside le comité financier.

Article R4643-14

Le comité financier se réunit en tant que de besoin, et au moins deux fois par an, sur convocation du secrétaire général.

Article R4643-15

Le comité financier donne son avis sur le projet de budget primitif de l'organisme, ainsi que sur les modifications de ce budget envisagées en cours de gestion, et sur le financement des investissements.
Au cours de ses réunions, il se prononce sur l'état de l'exécution du budget en cours qui lui est présenté par le secrétaire général de l'organisme.

Article R4643-16

Les documents relatifs à l'ordre du jour du comité financier sont transmis, par le secrétaire général, aux membres du comité quinze jours avant sa tenue, sauf en cas d'urgence.

Article R4643-17

Le secrétaire général porte à la connaissance du comité national les avis du comité financier lors de la première réunion qui suit celle de ce dernier.

Article R4643-18

Le comité national s'adjoint, en qualité de conseiller technique, un médecin choisi parmi les médecins du travail assurant la surveillance médicale des salariés de la branche d'activité.

Paragraphe 2 : Comités régionaux.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4643-19

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics comprend des comités régionaux de prévention chargés, notamment :
1° De conduire les actions en vue de l'amélioration de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sur tous les lieux dans lesquels interviennent les entreprises adhérentes ;
2° De mettre en œuvre, sous le contrôle du comité national et conformément au programme d'actions adopté par le conseil du comité national, les programmes d'action de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics dans leur champ de compétence territorial.

Article R4643-20

Le conseil du comité régional de prévention assure l'organisation et le fonctionnement des services mis à sa disposition par le comité national, conformément aux orientations définies par celui-ci.
Il adopte le programme régional d'action annuel en cohérence avec celui défini par le conseil du comité national.
Il fixe ses prévisions de dépenses.
Il établit son règlement intérieur conformément au règlement intérieur type établi par le conseil du comité national.

Article R4643-21

Le comité national fixe le nombre des comités régionaux de prévention.

Article R4643-22

Chaque conseil de comité régional de prévention comprend dix membres nommés par le conseil du comité national, à raison de cinq sur proposition des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et cinq sur proposition des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.
Dix suppléants sont désignés dans les mêmes conditions.

Article R4643-23

Le conseil de comité régional de prévention élit, chaque année, en son sein, un bureau composé d'un président et d'un vice-président, lequel est chargé de remplacer le président en cas d'absence ou d'empêchement.
Lorsque le président appartient à la catégorie des membres désignés sur proposition des organisations professionnelles d'employeurs, le vice-président est choisi parmi les membres désignés sur proposition des organisations syndicales de salariés, et inversement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4643-24

Le conseil de comité régional de prévention se réunit sur la convocation de son président et sur l'ordre du jour fixé par lui. Il est également réuni à la demande de la majorité de ses membres ou du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Il ne peut délibérer que si trois membres au moins appartenant à chaque catégorie sont présents.A défaut, convoqué une nouvelle fois dans les quinze jours et sur le même ordre du jour, il délibère sans condition de nombre.
Le responsable opérationnel du comité régional, un représentant de la caisse régionale d'assurance maladie et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi siègent avec voix consultative. Ce dernier peut jouer le rôle d'arbitre en cas de nécessité.
Le conseil régional peut faire appel à toute personne qualifiée.

Article R4643-25

Les responsables opérationnels régionaux préparent et exécutent les délibérations des conseils des comités régionaux de prévention.
Ils dirigent, par délégation du secrétaire général, les services et le personnel mis à leur disposition.

Article R4643-26

Chaque comité régional s'adjoint, en qualité de conseiller technique, un médecin choisi parmi les médecins du travail assurant la surveillance médicale des salariés de la branche d'activité.

Article R4643-27

L'action du comité régional de prévention est mise en œuvre notamment par des ingénieurs et des techniciens de prévention, dont les modalités de recrutement sont fixées par délibération du conseil du comité national.

Paragraphe 3 : Membres des comités.

Article R4643-28

Nul ne peut appartenir au conseil du comité national ou à celui d'un comité régional de prévention s'il ne justifie de l'exercice, pendant cinq années au moins, d'une profession, d'un métier ou d'une activité salariée dans la branche du bâtiment et des travaux publics.

Article R4643-29

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur laisse aux salariés membres d'un conseil d'un comité de l'organisme le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.
L'organisme assure aux intéressés le maintien de leur rémunération pendant les absences correspondantes ou, le cas échéant, rembourse, à la demande de l'employeur, les charges supportées par lui à ce titre.

Article R4643-30

Les membres du conseil du comité national et le secrétaire général, dûment mandatés par lui et les membres du personnel de l'organisme, mandatés par le secrétaire général, ont libre accès dans les établissements et chantiers des entreprises adhérentes.
Les membres du conseil du comité régional de prévention et le responsable opérationnel de ce comité, dûment mandatés par lui et les membres du personnel mandaté par ce responsable, ont libre accès dans les établissements et chantiers des entreprises adhérentes de la circonscription.
Dans ces établissements et chantiers, les personnes mentionnées aux premier et deuxième alinéas peuvent, au cours de leurs visites, demander communication des documents mentionnés à l'article L. 4711-1. Les représentants mandatés peuvent porter à la connaissance de l'inspecteur du travail les manquements répétés ou les infractions graves qu'ils constatent aux dispositions légales en matière de santé et sécurité au travail.

Article R4643-31

De leur propre initiative ou à la demande d'un délégué du personnel, les personnes mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article R. 4643-30 procèdent aux enquêtes techniques sur les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel dans les entreprises qui ne disposent pas d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
Dans les autres entreprises, ces personnes peuvent participer à ces enquêtes à la demande de l'employeur ou d'un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article R4643-32

L'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est communiqué au comité régional de prévention dans les conditions fixées par l'article R. 4614-3.
Un représentant mandaté du comité régional peut assister aux réunions avec voix consultative.

Article R4643-33

Les membres du comité du conseil national et des comités des conseils régionaux ainsi que les salariés de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics sont tenus de ne rien révéler des secrets dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.
Ils ne peuvent faire état de procédés de fabrication améliorant la prise en compte de la sécurité qu'avec l'accord exprès de l'employeur qui en dispose.

Article R4643-34

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les employeurs des entreprises adhérentes déclarent au comité régional, dans les quarante-huit heures, tout accident grave.

On entend par accident grave, au sens du présent article, l'accident ayant entraîné la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées, ainsi que toute maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Les employeurs communiquent au comité régional, à sa demande, tous renseignements statistiques nécessaires à l'exercice de sa mission, ainsi que toutes informations de nature à permettre un bon déroulement des enquêtes prévues à l'article R. 4643-31.

Ils transmettent au comité régional une copie de la déclaration d'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail à caractère temporaire prévue au second alinéa de l'article R. 8113-1.

Paragraphe 4 : Dispositions financières.

Article R4643-35

Les ressources de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics comprennent :

1° Les cotisations des entreprises adhérentes ;

2° A titre exceptionnel, la rémunération des services rendus qui par leur nature, leur importance ou leur durée excéderaient les limites habituelles des interventions de l'organisme ;

3° Le produit des ventes des productions et publications ;

4° Les produits financiers.

Article R4643-36

Les cotisations sont constituées :

1° Par une fraction du montant des salaires versés aux salariés permanents par les entreprises adhérentes, augmenté des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés instituées dans la branche du bâtiment et des travaux publics ;

2° Par une contribution au titre des salariés temporaires mis à la disposition de ces entreprises. Cette contribution est assise sur le produit obtenu en multipliant le nombre d'heures de travail accomplies par les salariés temporaires auxquels les entreprises adhérentes font appel par le salaire de référence fixé dans les conditions prévues à l'article R. 4643-38.

Article R4643-37

Les entreprises dotées d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être admises à cotiser à taux réduit par décision du comité régional de prévention dont elles relèvent, compte tenu de leurs résultats en matière de prévention tels qu'ils ressortent, notamment, des documents mentionnés à l'article L. 4612-16.

Article R4643-38

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil du comité national de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, fixe le taux plein et le taux réduit des cotisations.
Il fixe le salaire de référence de la contribution due au titre de l'emploi de salariés temporaires, ainsi que les taux qui lui sont applicables.

Article R4643-39

Le recouvrement des cotisations est assuré par les caisses de congés payés instituées dans la branche d'activité, dans les mêmes conditions que celui des cotisations de congés payés.
Le recouvrement de la contribution est assuré par trimestre civil sur la base des heures accomplies au cours du trimestre précédant la date du recouvrement.
Le montant des frais de recouvrement et de gestion des fonds est fixé par convention entre le comité national et les caisses intéressées.

Article R4643-40

Le montant des cotisations recouvrées est versé à l'Union des caisses de France # Congés intempéries BTP et porté au crédit de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Article R4643-41

L'Union des caisses de France # Congés intempéries BTP procède au règlement des dépenses figurant au budget de l'organisme suivant les ordres qu'elle reçoit à cet effet du secrétaire général. Elle transmet chaque année au comité national un état récapitulatif des opérations comptables effectuées pour le compte de l'organisme. L'organisme la met en mesure de connaître, préalablement à l'exécution des ordres, la situation des soldes comptables et bancaires.
Les opérations d'encaissement des cotisations et de règlement des dépenses de l'organisme font l'objet, dans les écritures de l'Union des caisses de France # Congés intempéries BTP, d'une comptabilité distincte.

Article R4643-42

La gestion financière de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics est soumise au contrôle du ministre chargé du travail.

Chapitre IV : Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Section 1 : Conditions d'exercice.

Article R4644-1

Les personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 4644-1 sont désignées après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elles disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions.

Elles ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention.

Article R4644-2

L'intervention de l'intervenant en prévention des risques professionnels enregistré dans les conditions prévues à la section 2 est subordonnée à la conclusion d'une convention entre celui-ci et l'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises.

Cette convention précise :

1° Les activités confiées à l'intervenant ainsi que les modalités de leur exercice ;

2° Les moyens mis à la disposition de l'intervenant ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et l'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions, dans des conditions assurant son indépendance.

Article R4644-3

Lorsque l'employeur fait appel à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré ou aux organismes de prévention mentionnés à l'article L. 4644-1, il informe son service de santé au travail de cette intervention ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.

Article R4644-4

La convention mentionnée à l'article R. 4644-2 ne peut comporter de clauses autorisant l'intervenant en prévention des risques professionnels enregistré à réaliser des actes relevant de la compétence du médecin du travail.

Article R4644-5

L'intervenant en prévention des risques professionnels enregistré a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par la présente partie.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 4624-9.

Section 2 : Enregistrement.

Article D4644-6

Le dossier de l'enregistrement prévu à l'article L. 4644-1 est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec avis de réception. Il contient :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les justificatifs attestant de la détention par le demandeur d'un diplôme d'ingénieur ou, d'un diplôme sanctionnant au moins deux ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail, d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales et liés au travail ou d'une expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins cinq ans ;

2° Une déclaration d'intérêts dont le modèle est fixé par arrêté ;

3° Un rapport d'activité de l'intervenant en prévention des risques professionnels concernant les cinq dernières années d'exercice lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de l'enregistrement.

Article D4644-7

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi enregistre l'intervenant en prévention des risques professionnels dans un délai d'un mois, à compter de la date de réception du dossier.

Article D4644-8

L'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels est renouvelé au terme d'un délai de cinq ans.

Il est valable pour l'ensemble du territoire national.

Article D4644-9

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut mettre fin, à tout moment, à l'enregistrement d'un intervenant en prévention des risques professionnels lorsque celui-ci ne dispose pas des compétences nécessaires, qu'il ne respecte pas les prescriptions légales ou qu'il n'est plus en mesure d'assurer sa mission.

Article D4644-10

L'intervenant en prévention des risques professionnels tient à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi les éléments permettant de justifier son activité.

Article D4644-11

Une personne d'un Etat membre de l'Union européenne non établie en France peut effectuer de façon occasionnelle des prestations de prévention des risques professionnels si elle peut justifier de compétences ou de diplômes équivalents dans son pays d'origine.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE VII : CONTRÔLE

TITRE Ier : DOCUMENTS ET AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Chapitre unique

Article D4711-1

L'employeur affiche, dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs, l'adresse et le numéro d'appel :
1° Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
2° Des services de secours d'urgence ;
3° De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent.

Article D4711-2

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail sont datés.
Ils mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ainsi que celle de la personne qui a réalisé le contrôle ou la vérification.

Article D4711-3

Sauf dispositions particulières, l'employeur conserve les documents concernant les observations et mises en demeure de l'inspection du travail ainsi que ceux concernant les vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de la santé et de la sécurité au travail des cinq dernières années et, en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.

Il conserve, pendant la même durée, les copies des déclarations d'accidents du travail déclarés à la caisse primaire d'assurance maladie.

TITRE II : MISES EN DEMEURE ET DEMANDES DE VÉRIFICATION

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Mises en demeure

Section 1 : Mises en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R4721-1

La mise en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, prévue au 2° de l'article L. 4721-1, peut être adressée à l'employeur lorsque la situation dangereuse créant un risque professionnel trouve son origine, notamment :

1° Dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail ;

2° Dans l'état des surfaces de circulation ;

3° Dans l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail ;

4° Dans le stockage des matériaux et des produits de fabrication.

Article R4721-2

Le délai d'exécution de la mise en demeure prévue au 2° de l'article L. 4721-1 ne peut être inférieur à quatre jours ouvrables.

Article R4721-3

La mise en demeure du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adressée à l'employeur est écrite, datée et signée.

Section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail.

Sous-section 1 : Mise en demeure préalable au procès-verbal.

Article R4721-4

La mise en demeure préalable prévue à l'article L. 4721-4 est écrite, datée et signée.

Article R4721-5

Le tableau ci-après détermine les dispositions de la présente partie qui donnent lieu à l'application de la procédure de mise en demeure préalable ainsi que le délai minimum d'exécution :

PRESCRIPTIONS POUR LESQUELLES la mise en demeure est prévue	DÉLAI MINIMUM d'exécution
Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant	
Local dédié à l'allaitement prévu à l'article L. 1225-32.	1 mois
Utilisation des lieux de travail	
Dispositions relatives aux obligations de l'employeur pour l'utilisation des lieux de travail du titre II du livre II à l'exception du deuxième alinéa de l'article R. 4224-7 et de l'article R. 4224-15.	8 jours
Obligation de former des secouristes dans les ateliers où sont accomplis des travaux dangereux prévue à l'article R. 4224-15	1 mois
Conditions d'installation et de protection des cuves, bassins et réservoirs prévues au deuxième alinéa de l'article R. 4224-7	1 mois
Utilisation des équipements de travail	
Principes généraux d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection prévus aux articles R. 4321-1 à R. 4321-5.	8 jours
Mise à disposition des représentants du personnel de la documentation relative aux équipements de travail prévue à l'article R. 4323-5.	8 jours
Largeur, profil et état des passages et allées de circulation prévus à l'article R. 4323-12.	3 mois
Gabarit et profil des voies de circulation empruntées par les équipements de travail mobiles prévus à l'article R. 4323-50.	3 mois
Caractéristiques et conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle prévues aux article R. 4323-91 à R. 4323-94.	8 jours
Elaboration et mise à disposition des représentants du personnel de la consigne d'utilisation des équipements de protection individuelle prévues à l'article R. 4323-105.	8 jours
Risques chimiques	
Mesures contre les risques de débordement, d'éclaboussure et de déversement par rupture des cuves, bassins, réservoirs et récipients prévues au 2° de l'article R. 4412-17.	1 mois
Vibrations mécaniques	
Caractéristiques des équipements de protection individuelle contre les effets nuisibles des vibrations mécaniques prévues à l'article R. 4445-3.	8 jours
Travaux du bâtiment et du génie civil	
Dispositions relatives à l'hébergement des travailleurs prévues aux articles R. 4534-146 et R. 4534-147.	8 jours
Services de santé au travail	
Conditions de qualification exigées des médecins et des infirmiers des services de santé au travail, prévues aux articles R. 4623-2 et R. 4623-53.	1 mois
Modalités d'établissement du contrat de travail des médecins du travail, prévues à l'article R. 4623-4.	1 mois
Obligation pour le médecin du travail d'exercer personnellement ses fonctions, prévues à l'article R. 4623-16.	1 mois
Présence dans l'établissement d'au moins un infirmier pendant les heures normales de travail, prévues à l'article R. 4623-56.	1 mois
Installation matérielle du service de santé au travail, prévues par l'arrêté mentionné à l'article R. 4624-30.	1 mois
Service social du travail	

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

PRESCRIPTIONS POUR LESQUELLES la mise en demeure est prévue	DÉLAI MINIMUM d'exécution
Dispositions du titre III du livre VI relatives à la mise en place, aux missions, à l'organisation et au fonctionnement du service social du travail.	1 mois

Sous-section 2 : Mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité.

Article R4721-6

Dès qu'il a constaté que les travailleurs se trouvent dans la situation dangereuse mentionnée à l'article L. 4721-8, l'inspecteur du travail met l'employeur en demeure de remédier à cette situation. Cette mise en demeure se déroule selon les deux étapes suivantes :

1° Dès le constat de la situation dangereuse, l'inspecteur du travail demande à l'employeur de lui transmettre par écrit, dans un délai de quinze jours, un plan d'action contenant les mesures correctives appropriées qu'il prend parmi celles prévues notamment aux articles R. 4412-66 à R. 4412-71 en vue de remédier à cette situation ainsi qu'un calendrier prévisionnel. Il lui notifie en même temps, si les circonstances l'exigent, l'obligation de prendre des mesures provisoires afin de protéger immédiatement la santé et la sécurité des travailleurs ;

2° Dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce plan d'action, l'inspecteur du travail met l'employeur en demeure de réaliser les mesures correctives. Il fixe un délai d'exécution et communique, le cas échéant, ses observations concernant le contenu du plan d'action.

Article R4721-7

L'employeur informe sans délai les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les travailleurs intéressés, du constat de situation dangereuse effectué par l'inspecteur du travail en application du 1° de l'article R. 4721-6.

Article R4721-8

Le plan d'action est établi par l'employeur après avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence d'avis, il est passé outre dès lors que le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, ont été régulièrement informés et convoqués pour cette consultation.

Article R4721-9

L'employeur informe et consulte régulièrement le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel sur la mise en œuvre du plan d'action.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4721-10

A défaut de réception du plan d'action ou à l'issue du délai d'exécution fixé en application du 2° de l'article R. 4721-6, l'inspecteur du travail prescrit la vérification de la valeur limite d'exposition professionnelle mentionnée à l'article L. 4721-8.
S'il constate que la situation dangereuse persiste, il peut, après avoir entendu l'employeur, ordonner l'arrêt temporaire de l'activité dans les conditions prévues aux articles R. 4731-9 et suivants.

Sous-section 3 : Mise en demeure de réduction d'intervalle entre les vérifications périodiques.

Article R4721-11

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut mettre l'employeur en demeure de réduire l'intervalle entre les vérifications des équipements de travail ou catégories d'équipements de travail prévues par les arrêtés mentionnés à l'article R. 4323-23 lorsque, en raison notamment des conditions ou de la fréquence d'utilisation, du mode de fonctionnement ou de la conception de certains organes, les équipements de travail sont soumis à des contraintes génératrices d'une usure prématurée susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses.

Article R4721-12

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut mettre l'employeur en demeure de réduire l'intervalle entre les vérifications des équipements de protection individuelle ou catégories d'équipements de protection individuelle prévues par les arrêtés mentionnés à l'article R. 4323-99 lorsque, en raison notamment des conditions de stockage ou d'environnement, du mode de fonctionnement ou de la conception de certains organes, les équipements de protection individuelle sont soumis à des contraintes susceptibles de nuire à leur fonction protectrice.

Chapitre II : Demandes de vérifications, d'analyses et de mesures

Section 1 : Aération et assainissement des locaux de travail.

Article R4722-1

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire procéder par une personne ou un organisme agréé aux contrôles et aux mesures permettant de vérifier la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail avec les dispositions des articles R. 4222-6 à R. 4222-17, R. 4222-20 et R. 4222-21.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4722-2

L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme agréé dans les quinze jours suivant la date de demande de vérification.
Il transmet à l'inspection du travail les résultats dans les dix jours qui suivent leur réception.

Section 2 : Éclairage des lieux de travail.

Article R4722-3

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire procéder à des relevés photométriques par une personne ou un organisme agréé, permettant de vérifier la conformité de l'éclairage des lieux de travail avec les dispositions des articles R. 4223-4 à R. 4223-8.

Article R4722-4

L'employeur transmet les résultats des relevés photométriques à l'inspection du travail dans les quinze jours qui suivent leur réception.

Section 3 : Équipements de travail et moyens de protection.

Article R4722-5

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire vérifier, par un organisme accrédité, la conformité des équipements de travail mentionnés à l'article L. 4321-1 avec les dispositions qui leur sont applicables.

Article R4722-6

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander de faire vérifier, par un organisme accrédité, la conformité des équipements de travail et moyens de protection d'occasion soumis à la procédure de certification de conformité prévue par l'article R. 4313-14 et faisant l'objet d'une des opérations mentionnées à l'article L. 4311-3, avec les dispositions techniques qui leur sont applicables.

Article R4722-7

Article R4722-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Une copie du rapport de l'organisme accrédité est adressée simultanément par l'employeur au service de prévention de l'organisme de sécurité social compétent.

Section 4 : Risques chimiques.

Sous-section 1 : Analyse de produits.

Article R4722-9

Article R4722-10

L'inspecteur du travail fixe dans sa demande le délai dans lequel les résultats des analyses doivent lui être adressés par l'employeur.
Le prélèvement des échantillons de produits à analyser et leur expédition à l'organisme agréé choisi sont réalisés sous le contrôle de l'inspecteur du travail.

Article R4722-11

Sous-section 2 : Contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle.

Article R4722-12

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire procéder à un contrôle technique des valeurs limites d'exposition professionnelle par un organisme accrédité conformément aux articles R. 4724-8 à R. 4724-13.

Il fixe le délai dans lequel l'organisme accrédité doit être saisi.

Article R4722-13

L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme accrédité pendant le délai qui lui a été fixé et transmet à l'inspecteur ou au contrôleur du travail les résultats dès leur réception.

Sous-section 3 : Amiante.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4722-14

L'inspecteur ou le contrôleur du travail du travail peut demander à l'employeur exerçant une activité relevant de la section 3 du chapitre II du titre premier du livre IV, relatif à la prévention des risques d'exposition à l'amiante, de faire procéder à un contrôle des niveaux d'empoussièrement en fibres d'amiante par un laboratoire accrédité, qui procède au prélèvement et à l'analyse.
La demande de vérification fixe un délai d'exécution.

Article R4722-15

L'employeur justifie qu'il a saisi le laboratoire accrédité pendant le délai d'exécution qui lui a été fixé.
Il transmet les résultats à l'inspection du travail dès leur réception.

Section 5 : Bruit.

Article R4722-16

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire procéder à un mesurage de l'exposition au bruit par un organisme accrédité dans ce domaine, en vue de s'assurer du respect des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition au bruit prévues par le titre III du livre IV.

Article R4722-17

L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme accrédité dans les quinze jours suivant la date de mise en demeure.
Il transmet à l'inspection du travail les résultats dans les dix jours qui suivent leur réception.

Section 6 : Vibrations mécaniques.

Article R4722-18

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire procéder à un mesurage de l'exposition aux vibrations mécaniques par un organisme accrédité, en vue de s'assurer du respect des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition aux vibrations mécaniques prévues au titre IV du livre IV.

Article R4722-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme accrédité dans les quinze jours suivant la date de mise en demeure.
Il transmet à l'inspection du travail les résultats dans les dix jours qui suivent leur réception.

Section 7 : Rayonnements .

Article R4722-20

L'inspecteur ou le contrôleur du travail, l'inspecteur de la radioprotection mentionné à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique ou les agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code peuvent demander à l'employeur de faire procéder, par un organisme de contrôle agréé mentionné à l'article R. 1333-95 du code de la santé publique ou par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, aux contrôles et aux mesures permettant de vérifier le respect des dispositions des articles R. 4451-29 et R. 4451-30. Cette prescription fixe le délai dans lequel l'organisme doit être saisi.

Article R4722-20-1

L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme agréé ou l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire pendant le délai qui lui a été fixé.

Il transmet les résultats à l'agent ayant demandé la vérification dès leur réception.

Article R4722-21

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire procéder à un contrôle technique des valeurs limites d'exposition aux rayonnements optiques artificiels définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 par un organisme accrédité.

Il fixe le délai dans lequel l'organisme accrédité doit être saisi.

Article R4722-21-1

L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme accrédité pendant le délai qui lui a été fixé et transmet à l'inspecteur ou au contrôleur du travail les résultats dès leur réception.

Section 8 : Travaux du bâtiment et du génie civil.

Article R4722-22

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur réalisant des travaux de bâtiment ou de génie civil soumis aux prescriptions techniques du chapitre III du titre III du livre V, de faire procéder à une vérification de tout ou partie du matériel, des installations ou dispositifs de

sécurité par un vérificateur ou un organisme agréé.

Article R4722-23

L'employeur transmet à l'inspection du travail les résultats dans les quatre jours qui suivent leur réception.

Article R4722-24

Les résultats et les dates des vérifications, ainsi que les noms, qualités et adresses des personnes qui les ont accomplies, sont consignés sur le registre de sécurité prévu à l'article R. 4534-18.

Section 9 : Installations électriques

Article R4722-26

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire vérifier, par un organisme accrédité, la conformité de tout ou partie des installations électriques fixes ou temporaires aux dispositions qui leur sont applicables.

Article R4722-27

L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme accrédité dans les quinze jours suivant la date de demande de vérification.

Il transmet à l'inspecteur du travail, dans les dix jours qui suivent sa réception, le rapport établi par l'organisme.

Article R4722-28

Une copie du rapport de l'organisme accrédité est adressée simultanément par l'employeur au service de prévention de l'organisme de sécurité sociale compétent.

Section 10 : Dispositions communes

Article R4722-29

Pour la mise en œuvre des vérifications demandées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, au titre du présent chapitre, l'employeur ou le destinataire de la demande de vérification fait appel, selon les dispositions applicables :

1° Soit à une personne ou à un organisme agréé, sur une liste arrêtée conjointement par les ministres chargés du travail et de l'agriculture ;

2° Soit à un organisme accrédité.

Article R4722-30

Le coût des prestations liées aux contrôles et mesurages réalisés au titre du présent chapitre sont à la charge de l'employeur.

Chapitre III : Recours

Article R4723-1

Le recours contre les mises en demeure prévu à l'article L. 4723-1 est formé devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi avant l'expiration du délai d'exécution fixé en application des articles L. 4721-2 ou L. 4721-6 et, au plus tard, dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure.

Le recours contre une demande de vérification prévu à l'article L. 4723-1 est formé au plus tard dans les quinze jours suivants la demande de vérification.

Ces recours sont suspensifs.

Ils sont faits par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R4723-2

La date de présentation de la lettre recommandée adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi constitue le point de départ du délai accordé à ce dernier pour prendre sa décision.

Article R4723-3

Le directeur régional du travail et de la formation professionnelle prend sa décision dans un délai de vingt et un jours.

Si les nécessités de l'instruction de la réclamation l'exigent, ce délai peut être prolongé d'une nouvelle période de vingt et un jours. L'employeur en est informé par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R4723-4

La non-communication à l'employeur de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai prévu à l'article R. 4723-3 vaut acceptation du recours.

Article R4723-5

L'employeur qui conteste la nature, l'importance ou le délai imposé par l'inspecteur du travail d'une demande d'analyse de produit faite en application de l'article R. 4722-10, adresse son recours, dans les huit jours de la mise en demeure, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Le recours est suspensif. Toutefois, il ne fait pas obstacle à l'exécution du prélèvement.

Article R4723-6

L'employeur qui conteste la mise en demeure de l'inspecteur du travail, préalable à l'arrêt d'activité, en application de l'article L. 4723-2, saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

Chapitre IV : Organismes de mesures et de vérifications

Section 1 : Accréditations.

Article R4724-1

Les accréditations sont délivrées par le Comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation désigné en application du règlement (CE) n° 765 / 2008 du Parlement européen et du Conseil du 9 juillet 2008 fixant les prescriptions relatives à l'accréditation et à la surveillance du marché pour la commercialisation des produits.

Un organisme d'un Etat membre de l'Union européenne non établi en France peut effectuer de façon occasionnelle des prestations de service mentionnées à l'article L. 4722-1 s'il dispose d'une accréditation attestant qu'il a été reconnu compétent pour mettre en œuvre toute méthode normalisée ou assimilée, applicable sur le territoire national, dans le domaine de compétence au titre duquel il intervient.

Section 2 : Organismes de vérification en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail.

Article R4724-2

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixent les conditions et modalités d'agrément des organismes mentionnés à l'article R. 4722-1.

Article R4724-3

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Section 3 : Organismes de vérification des équipements de travail.

Article R4724-4

Pour l'application des articles R. 4722-5 et R. 4722-6, un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe les conditions de recours à l'accréditation .

Section 4 : Organismes de contrôle des risques chimiques.

Sous-section 1 : Analyse de produits.

Article R4724-6

Pour l'application de l'article R. 4722-10, un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe les modalités d'agrément des organismes chargés de réaliser les analyses des produits prévues par cet article.

Article R4724-7

Les ministres chargés du travail et de l'agriculture établissent une liste d'organismes agréés en précisant pour chacun d'eux les types d'analyses qu'il est susceptible de réaliser et les conditions auxquelles l'agrément est éventuellement soumis. L'agrément est révocable.

Sous-section 2 : Contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle.

Article R4724-8

Les contrôles techniques destinés à vérifier, en application des articles R. 4412-27 et R. 4412-76, le respect des valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques fixées par les articles R. 4412-149 et R. 4412-150 sont réalisés par un organisme accrédité dans ce domaine.

Article R4724-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'organisme accrédité, dont le personnel est tenu au secret professionnel, est indépendant des établissements qu'il contrôle. Il possède les compétences spécifiques requises pour chacun des agents chimiques sur lesquels il opère des contrôles techniques.

Article R4724-10

L'organisme accrédité établit la stratégie de prélèvement, après consultation de l'employeur, du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du travail ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur lui communique toutes données utiles, notamment le résultat de l'évaluation des risques chimiques.

Les prélèvements sont faits par l'organisme accrédité sur des postes de travail en situation représentative de l'exposition.

Article R4724-11

L'organisme accrédité qui établit la stratégie de prélèvement et effectue les prélèvements dans l'entreprise est maître d'œuvre du contrôle technique. Il peut sous-traiter la prestation d'analyse en la confiant à un autre organisme accrédité.

Article R4724-12

Indépendamment de la communication du rapport prévue à l'article R. 4412-30, l'organisme maître d'œuvre du contrôle technique communique les résultats à un organisme national désigné par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture. Ce dernier les exploite, dans le respect de l'anonymat des entreprises concernées, à des fins d'études et d'évaluation.

Article R4724-13

Des arrêtés des ministres chargés du travail et de l'agriculture précisent :

1° Les conditions d'accréditation des organismes chargés des contrôles techniques, qui comportent le respect des dispositions de l'article R. 4412-151, des articles R. 4724-9 à R. 4724-12 et des normes techniques européennes en vigueur, ainsi que la vérification de leur capacité d'intervention dans des délais appropriés pour réaliser les contrôles techniques ;

2° Les modalités de communication des résultats à l'organisme national mentionné à l'article R. 4724-12.

Sous-section 3 : Contrôle de la concentration en fibres d'amiante.

Article R4724-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine :

1° Les conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement des processus mis en œuvre par les entreprises ;

2° Les conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle ;

3° Les conditions d'accréditation des organismes procédant au mesurage des niveaux d'empoussièrement selon le référentiel technique défini par l'organisme chargé de l'accréditation pour la stratégie d'échantillonnage, le prélèvement et l'analyse.

Sous-section 4 : Contrôle des valeurs limites biologiques.

Article R4724-15

Les analyses destinées à vérifier le respect des valeurs limites biologiques fixées par décret sont réalisées par un organisme accrédité dans ce domaine.

Article R4724-15-1

L'organisme accrédité, dont le personnel est tenu au secret professionnel, est indépendant des établissements qu'il contrôle. Il possède les compétences spécifiques requises pour chacun des agents chimiques sur lesquels il conduit ses analyses.

Article R4724-15-2

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les conditions d'accréditation des organismes chargés des analyses, qui comportent le respect des dispositions des articles R. 4412-51-2 et R. 4724-15-1 et des normes techniques européennes en vigueur.

Section 5 : Contrôle des ambiances physiques de travail.

Article R4724-16

Les conditions et les modalités de l'agrément prévu par l'article R. 4722-3 pour les relevés photométriques ainsi que les règles à suivre pour réaliser ces relevés sont fixées par arrêtés des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R4724-17

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4724-18

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail et de l'agriculture précisent les conditions d'accréditation et les méthodes à utiliser pour le mesurage :
1° Du bruit ;
2° Des vibrations mécaniques ;

3° Des rayonnements optiques artificiels.

Section 6 : Vérification des installations électriques

Article R4724-19

Les modalités de la vérification prévue à l'article R. 4722-26, ainsi que le contenu du rapport de vérification, sont fixés par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

TITRE III : MESURES ET PROCÉDURES D'URGENCE

Chapitre Ier : Arrêts temporaires de travaux ou d'activité

Section 1 : Arrêt de travaux.

Article R4731-1

Pour l'application de l'article L. 4731-1, l'inspecteur du travail relève les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent et précise les mesures qu'il prend pour y remédier.
Sa décision, qui est d'application immédiate, fait l'objet d'un écrit.

Article R4731-2

Lorsque l'employeur ou son représentant est présent sur le chantier, la décision lui est remise directement contre récépissé.
A défaut, elle est adressée d'urgence à l'employeur par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par lettre recommandée avec avis de réception.
Toutefois, cette décision, ou copie de celle-ci dans le cas où elle lui a déjà été adressée dans les formes prévues au premier alinéa, est remise directement, contre récépissé, à l'employeur qui s'est porté à la rencontre de l'inspecteur du travail. Cette procédure se substitue alors à celle définie au deuxième alinéa.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R4731-3

Lorsque la décision a été remise directement au représentant de l'employeur, copie en est adressée à ce dernier par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai mentionné au deuxième alinéa de l'article R. 4731-2.

Article R4731-4

L'employeur informe, par écrit, l'inspecteur du travail des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent.
Cette lettre est remise directement contre récépissé à l'inspecteur du travail ou lui est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R4731-5

L'inspecteur du travail vérifie d'urgence, et au plus tard dans un délai de deux jours à compter de la date de remise ou de réception de la lettre de l'employeur ou de son représentant, le caractère approprié des mesures prises pour faire cesser la cause de danger grave et imminent.

Article R4731-6

La décision d'autorisation ou de refus d'autorisation de reprise des travaux motivé par l'inadéquation ou l'insuffisance de mesures prises pour faire cesser la cause de danger grave et imminent est notifiée dans les formes et les délais définis aux articles R. 4731-2 et R. 4731-3.

Article R4731-7

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des transports précise les mentions qui figurent sur les décisions prévues au présent chapitre.

Article R4731-8

L'employeur qui conteste la décision de l'inspecteur du travail, en application de l'article L. 4731-4, saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

Section 2 : Arrêt d'activité.

Article R4731-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour l'application de la procédure d'arrêt d'activité prévue à l'article L. 4731-2, sont considérées comme substances chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction les agents définis à l'article R. 4412-60 pour lesquels des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes sont fixées à l'article R. 4412-149.

Article R4731-10

L'arrêt temporaire d'activité faisant suite à la procédure de mise de demeure prévue aux articles R. 4721-6 et suivants fait l'objet d'une décision motivée comportant les éléments de fait et de droit caractérisant la persistance de la situation dangereuse et l'injonction à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour y remédier, ainsi que la voie de recours prévue par l'article L. 4731-4.

Cette décision est notifiée à l'employeur soit par remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception. Elle prend effet le jour de remise de la notification ou le jour de la présentation de la lettre recommandée.

Article R4731-11

L'employeur informe, par écrit, l'inspecteur du travail des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation dangereuse et lui communique l'avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel concernant ces mesures.

Cette lettre est remise directement contre récépissé à l'inspecteur du travail ou lui est adressée par lettre recommandée avis de réception.

Article R4731-12

L'inspecteur du travail vérifie, au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la date de remise ou de réception de la lettre de l'employeur, le caractère approprié des mesures prises par ce dernier pour faire cesser la situation dangereuse.

La décision d'autorisation ou la décision de refus d'autorisation de reprise de l'activité concernée motivée par l'inadéquation ou l'insuffisance de ces mesures est alors notifiée sans délai par l'inspecteur du travail dans les formes définies à l'article R. 4731-10.

Article R4731-13

L'employeur qui conteste la décision de l'inspecteur du travail, en application de l'article L. 4731-4, saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

Article R4731-14

Le contrôleur du travail peut mettre en œuvre les dispositions des articles L. 4721-8 et L. 4731-2 par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité.

Article R4731-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les mentions qui figurent sur les décisions prévues aux articles R. 4731-10 et R. 4731-12.

Chapitre II : Procédures de référé

TITRE IV : DISPOSITIONS PÉNALES

Chapitre Ier : Infractions aux règles de santé et de sécurité

Section 1 : Infractions commises par l'employeur ou son représentant.

Article R4741-1

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues aux articles R. 4121-1 et R. 4121-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R4741-1-1

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche de prévention des expositions, dans les conditions prévues par l'article L. 4161-1 et le décret pris pour son application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

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

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R4741-2

Le fait de ne pas avoir satisfait à la mise en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prévue à l'article L. 4721-1 à l'expiration du délai prévu à l'article R. 4721-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs directement exposés à la situation dangereuse visée par la mise en demeure.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R4741-3

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 4711-1 à L. 4711-5 ainsi que celles des

articles D. 4711-1 à D. 4711-3 relatives aux documents et affichages obligatoires est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre du présent article.

Article R4741-3-1

Le fait de ne pas donner aux travailleurs et à leurs représentants l'accès aux informations prévues à l'article 35 du règlement (CE) n° 1907 / 2006 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans les conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre du présent article.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Section 2 : Infractions commises par une personne autre que l'employeur ou son représentant.

Article R4741-4

Est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe le fait, pour un maître d'ouvrage :

1° De ne pas avoir mentionné dans les contrats, en méconnaissance de l'article L. 4532-12, l'obligation de participer à un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ;

2° De ne pas avoir constitué, en méconnaissance de l'article R. 4532-77, un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ;

3° De ne pas avoir annexé aux documents du dossier de consultation adressé aux entreprises, ou aux marchés ou contrats conclus avec elles, en méconnaissance de l'article R. 4532-91, le projet de règlement du collège ;

4° De ne pas s'être assuré, en méconnaissance de l'article R. 4532-94 de l'envoi aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel des entreprises ou établissements intervenant sur le chantier, des procès-verbaux des réunions du collège.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R4741-5

Est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe le fait, pour l'entrepreneur ou le sous-traitant :

1° De ne pas avoir laissé les travailleurs émettre des opinions pendant les réunions du collège ou de les avoir sanctionnés ou licenciés, en méconnaissance de l'article L. 4532-11 ;

2° De ne pas avoir fait mentionner dans les contrats de sous-traitance l'obligation de participer à un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, en méconnaissance de

l'article L. 4532-12 ;
3° De ne pas avoir laissé aux travailleurs désignés comme membres du collège le temps nécessaire pour assister aux réunions du collège ou d'avoir refusé de rémunérer ce temps comme temps de travail en méconnaissance de l'article L. 4532-15 ;
4° De ne pas avoir désigné de représentants au collège en méconnaissance de l'article R. 4532-80 ;
5° De ne pas avoir participé ou d'avoir empêché son représentant de participer aux réunions du collège dans les conditions prévues aux articles R. 4532-85 et R. 4532-86.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Section 3 : Dispositions particulières aux personnes morales.

Chapitre II : Infractions aux règles de représentation des salariés

Chapitre III : Infractions aux règles concernant le travail des jeunes et des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant

Article R4743-1

Le fait d'employer une femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitant à des travaux interdits, en méconnaissance de l'article L. 4152-1 et des décrets pris pour son application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R4743-2

Le fait de méconnaître les dispositions des articles R. 4152-13 à R. 4152-28, relatives au local dédié à l'allaitement, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.
La récidive de la contravention prévue au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.
En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de la récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions.

Article R4743-3

Le fait d'employer un travailleur de moins de dix-huit ans à des travaux interdits, en méconnaissance de l'article L. 4153-8 et des décrets pris pour son application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R4743-4

Le fait d'employer un travailleur de moins de dix-huit ans à des travaux mentionnés à l'article L. 4153-9, en méconnaissance des conditions énoncées à ce même article et de celles des décrets pris pour son application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R4743-5

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'âge d'admission prévues aux articles L. 4153-1 à L. 4153-5 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R4743-6

L'amende prévue à l'article R. 4743-5 est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires aux prescriptions mentionnées à ce même article.
En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de la récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions.

Article R4743-7

Le fait, pour un exploitant d'un débit de boissons à consommer sur place, sans avoir obtenu l'agrément prévu à l'article R. 4153-8, d'employer ou de recevoir en stage des mineurs, à l'exception du conjoint du débitant ou de ses parents ou alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Chapitre IV : Opérations de bâtiment et de génie civil

Chapitre V : Infractions aux règles relatives à la médecine du travail

Article R4745-1

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux missions et à l'organisation des services de santé au travail, prévues aux articles L. 4622-1 à L. 4622-17 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R4745-2

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au recrutement, aux conditions d'exercice, à la

protection et à l'indépendance professionnelle dont bénéficie le médecin du travail, prévues aux articles L. 4623-1 à L. 4623-8et L. 1237-15 et celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R4745-3

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'action du médecin du travail, prévues à l'article L. 4624-1 et celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R4745-4

Le fait, pour un employeur ou son préposé, de ne pas avoir organisé des services sociaux du travail dans un établissement dont l'effectif est égal ou supérieur à deux cent cinquante, en méconnaissance de l'article L. 4631-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R4745-5

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la surveillance médicale des catégories particulières de travailleurs prévues aux articles L. 4625-1 et L. 4625-2 et à celles des décrets pris pour leur application est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R4745-6

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au personnel infirmier en entreprise prévues aux articles R. 4623-32 à R. 4623-33 ou, s'agissant des professions agricoles, à l'article R. 717-53 du code rural et de la pêche maritime est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE VIII : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales

Chapitre II : Services de santé au travail

Article R4822-1

La décision prévue à l'article L. 4822-1 est prise par le ministre chargé du travail sur la demande du préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon constatant l'absence de médecin du travail dans l'archipel.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À MAYOTTE, À WALLIS-ET-FUTUNA ET AUX TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE Ier : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

TITRE Ier : POLITIQUE DE L'EMPLOI

Chapitre Ier : Objet

Article R5111-1

Pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi définie à l'article L. 5111-1, le ministre chargé de l'emploi est habilité à conclure des conventions de coopération avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales et avec des entreprises.

Article R5111-2

Les actions d'urgence conclues dans le cadre des conventions de coopération comportent, notamment :

1° Des mesures temporaires de formation professionnelle ;

2° Des mesures temporaires assurant certaines garanties de ressources aux salariés privés de tout ou partie de leur rémunération par suite de circonstances économiques ;

3° Des aides favorisant l'embauche et la mobilité professionnelle des salariés ;

4° Des aides temporaires aux entreprises qui réalisent un programme de reclassement de leurs salariés en engageant des actions de réinsertion professionnelle préalables aux suppressions d'emplois et en accordant aux salariés intéressés un congé de conversion ;

5° Des actions de reclassement de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être.

Article R5111-3

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les projets de convention mentionnés à l'article R. 5111-1.

Lorsque les conventions font partie des mesures prévues à l'occasion d'un projet de licenciement pour motif économique, elles sont soumises à l'une ou l'autre des réunions du comité d'entreprise prévues aux articles L. 1233-8 et L. 1233-28.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5111-4

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle est consulté sur les conditions générales de mise en œuvre dans la région des conventions et actions prévues à l'article R. 5111-1, notamment en ce qui concerne leur adaptation aux caractères spécifiques de la région concernée en matière d'emploi.

Article R5111-5

Les conventions mentionnées à l'article R. 5111-1, à l'exception de celles conclues à l'occasion d'un projet de licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, sont soumises, avant leur conclusion, pour avis :
1° Au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles lorsqu'elles relèvent de la compétence du ministre chargé de l'emploi ;
2° Au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle lorsqu'elles relèvent de la compétence du préfet de région ;
3° A la commission départementale de l'emploi et de l'insertion lorsqu'elles relèvent de la compétence du préfet.

Article R5111-6

Chaque année, avant l'examen du projet de loi de finances, le ministre chargé de l'emploi fournit au Parlement un rapport sur les mesures prises pour mettre en œuvre les aides à l'emploi prévues à l'article L. 5111-1.

Chapitre II : Instances concourant à la politique de l'emploi

Section 2 : Commissions départementales

Sous-section 1 : Missions

Article R5112-11

Des commissions départementales de l'emploi et de l'insertion concourent à la mise en œuvre des orientations de la politique publique de l'emploi et de l'insertion professionnelle et des décisions du Gouvernement en la matière.
Elles sont régies par les dispositions des articles 8 et 9 du décret n° 2006-665 du 7 juin 2006.

Article R5112-12

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion est compétente en matière d'apprentissage en liaison avec le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R5112-13

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion coordonne ses travaux avec ceux des commissions ou conseils placés auprès des collectivités territoriales dans le domaine de l'emploi et de l'insertion.
Elle émet, sur les demandes d'agrément, les avis prévus par les dispositions légales.

Sous-section 2 : Composition et fonctionnement

Article R5112-14

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion est présidée par le préfet. Elle comprend :
1° Des représentants de l'Etat, notamment le directeur départemental de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle et le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales ;
2° Des élus, représentants des collectivités territoriales et de leurs groupements, dont un membre du conseil départemental, élu par ce conseil, un membre du conseil régional, élu par ce conseil, et des élus, représentants de communes et des établissements publics de coopération intercommunale du département, sur proposition de l'association départementale des maires. En cas de pluralité d'associations, ces représentants sont désignés par accord des présidents d'associations des maires du département ou, à défaut d'accord, par le préfet ;
3° Des représentants des organisations professionnelles et interprofessionnelles d'employeurs ;
4° Des représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national, désignés par leurs confédérations respectives ;
5° Des représentants des chambres consulaires ;
6° Des personnes qualifiées désignées par le préfet en raison de leur compétence dans le domaine de l'emploi, de l'insertion et de la création d'entreprise.

Article R5112-15

Au sein de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion sont instituées deux formations spécialisées compétentes respectivement dans le domaine de l'emploi et dans le domaine de l'insertion par l'activité économique.

Article R5112-16

La formation spécialisée compétente dans le domaine de l'emploi se compose de quinze membres :

1° Cinq représentants de l'Etat désignés par le préfet, dont le directeur régional des entreprises, de la

concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement ;

2° Cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives ;

3° Cinq représentants des organisations d'employeurs représentatives.

Le directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques ou son représentant peut être entendu par la formation spécialisée compétente dans le domaine de l'emploi si elle le juge utile.

Article R5112-17

La formation spécialisée compétente en matière d'insertion par l'activité économique, dénommée conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, comprend, outre le préfet :

1° Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

2° Le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales ;

3° Abrogé ;

4° Des élus, représentants des collectivités territoriales et de leurs groupements, dont un membre du conseil départemental, élu par ce conseil, un membre du conseil régional, élu par ce conseil, et des élus, représentants de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale du département, sur proposition de l'association départementale des maires. En cas de pluralité d'associations, ces représentants sont désignés par accord des présidents d'associations des maires du département ou, à défaut d'accord, par le préfet ;

5° Un représentant de Pôle emploi ;

6° Des représentants du secteur de l'insertion par l'activité économique ;

7° Des représentants des organisations professionnelles et interprofessionnelles d'employeurs ;

8° Des représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, désignés par leurs confédérations respectives.

Article R5112-18

Le conseil départemental de l'insertion par l'activité économique a pour missions :
1° D'émettre les avis relatifs aux demandes de conventionnement des employeurs mentionnés à l'article L. 5132-2 et aux demandes de concours du fonds départemental pour l'insertion prévu à l'article R. 5132-44 ;
2° De déterminer la nature des actions à mener en vue de promouvoir les actions d'insertion par l'activité économique. A cette fin, il élabore un plan d'action pour l'insertion par l'activité économique et veille à sa cohérence avec les autres dispositifs concourant à l'insertion, notamment le programme départemental d'insertion mentionné à l'article L. 263-3 du code de l'action sociale et des familles et les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi mentionnés à l'article L. 5131-2 du présent code.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Conseil régional de l'emploi

Section 4 : Demandes d'informations relatives à certains dispositifs d'aides à l'emploi

Article R5112-23

Le préfet se prononce de façon motivée sur toute demande d'un employeur ayant pour objet de connaître l'application à sa situation de dispositions relatives aux dispositifs en faveur de l'emploi énumérés à l'article D. 5112-24.

Article D5112-24

Les dispositifs en faveur de l'emploi auxquels s'appliquent les dispositions de l'article R. 5112-23 sont ceux qui sont définis aux articles L. 5121-3 à L. 5124-1, L. 5132-1 à L. 5132-17 et L. 5134-100 à L. 5134-109.

TITRE II : AIDES AU MAINTIEN ET À LA SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Chapitre Ier : Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences et à la gestion des âges

Section 1 : Aide au développement de l'emploi et des compétences

Article D5121-1

Les conventions d'aide au développement de l'emploi et des compétences mentionnées à l'article L. 5121-1 déterminent en particulier :

1° Le champ de l'accord : branches professionnelles ou territoires ;

2° L'objet de l'accord : étude prospective, diagnostic sectoriel ou territorial, actions de développement des compétences ;

3° La durée d'application de l'accord ;

4° Les objectifs à atteindre au terme de l'exécution de l'accord au regard, notamment, de la prévention des risques d'inadaptation à l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière ;

5° Les moyens techniques et financiers de mise en œuvre ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° Les modalités de suivi et de contrôle en cours d'exécution et au terme de l'engagement.

Article D5121-2

Les conventions conclues au niveau national sont soumises à l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et signées par le ministre chargé de l'emploi.

Les conventions conclues aux niveaux régional et local sont soumises à l'avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles et signées par le préfet de région.

Article D5121-3

Ces conventions précisent notamment les modalités de participation des organisations syndicales de salariés préalablement consultées en vue de leur élaboration au suivi et à l'évaluation des opérations prévues par ces conventions.

Section 2 : Aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article D5121-4

Le plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévu à l'article L. 5121-3 comprend, notamment, des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois ou des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article D5121-5

L'Etat prend en charge une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article D5121-6

L'Etat peut prendre en charge, dans la limite de 50 %, les coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de conventions dénommées conventions d'aide au conseil .

Lorsque l'aide est accordée pour la mise en œuvre du contrat de génération, ce taux peut être porté jusqu'à 70 %.

Article D5121-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans le cadre d'une convention conclue avec une seule entreprise, dont l'effectif ne peut excéder trois cents salariés, la participation financière de l'Etat est au maximum de 15 000 euros. Cette convention est signée par le préfet.
Dans le cadre d'une convention conclue avec plusieurs entreprises, la participation financière de l'Etat est, au maximum, de 12 500 euros par entreprise. Elle est conclue par le préfet de région lorsque les sièges sociaux des entreprises signataires sont situés dans plusieurs départements compris dans une même région.

Article D5121-8

L'entreprise précise dans sa demande, adressée à l'autorité administrative compétente, les motifs de sa démarche de gestion prévisionnelle au regard, notamment :
1° De son organisation du travail ;
2° De l'évolution des compétences des salariés et du maintien de leur emploi ;
3° De sa gestion des âges ;
4° Du développement du dialogue social ;
5° De la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6° Des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de ses salariés ;
7° De la promotion de la diversité.

Article D5121-9

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la conclusion de cette convention avec l'Etat. Ils sont consultés sur le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article D5121-10

L'Etat peut conclure avec des organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant un réseau d'entreprises des conventions ayant pour objet de préparer les entreprises aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article D5121-11

Les conventions mentionnées à l'article D. 5121-10 sont signées par le ministre chargé de l'emploi lorsqu'elles sont conclues au niveau national et par le préfet de région ou le préfet lorsqu'elles sont conclues au niveau régional ou départemental.

Article D5121-12

Ces conventions peuvent prévoir :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° D'une part, des actions d'information, de communication et d'animation ;
2° D'autre part, des actions de capitalisation, d'évaluation et de diffusion de bonnes pratiques.

Article D5121-13

L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70 % du coût global des actions, en prenant en compte le nombre des entreprises visées, leurs effectifs et l'intérêt des actions envisagées.

Section 3 : Aide aux actions de formation pour l'adaptation des salariés

Sous-section 1 : Agrément

Paragraphe 1 : Dispositions communes

Article R5121-14

L'aide de l'Etat aux actions de formation pour l'adaptation des salariés est attribuée sur agrément du ministre chargé de l'emploi, du préfet de région ou du préfet après avis :

1° Du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles lorsqu'il relève de la compétence du ministre chargé de l'emploi ;

2° Du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles lorsqu'il relève de la compétence du préfet de région ;

3° De la commission départementale de l'emploi et de l'insertion lorsqu'il relève de la compétence du préfet.

Article R5121-15

L'agrément peut être donné pour tout ou partie des actions prévues par les accords ou projets de formation prévus à l'article R. 5121-20. Il est délivré pour la durée de validité de l'accord mentionné à l'article L. 5121-4.
Il peut être retiré si les conditions posées pour son attribution cessent d'être remplies.

Article R5121-16

Pour être agréé, l'accord d'entreprise doit :
1° Satisfaire aux conditions de validité des conventions et accords collectifs de travail ;
2° Etre conclu dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

national, régional ou local ;
3° Tenir compte des prévisions mentionnées à l'article L. 2323-56.

Article R5121-17

L'accord d'entreprise comporte les indications suivantes :
1° Le nombre et les catégories de salariés intéressés, les critères d'éligibilité aux actions de formation et les modalités d'évaluation et d'orientation des salariés intéressés par ces actions ;
2° La nature et la durée des formations envisagées en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise ;
3° Les conditions de validation des acquis de ces formations ;
4° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur l'organisation, le suivi des actions de formation et leurs conséquences sur l'emploi ;
5° La durée du maintien du contrat de travail à l'issue de la période de formation ;
6° La durée de l'accord, laquelle ne peut être supérieure à trois ans.

Article R5121-18

Lorsque le bénéfice des actions de formation est étendu par une convention de branche ou un accord professionnel aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, l'accord d'entreprise contient, pour pouvoir être agréé, les indications suivantes :
1° Les catégories de salariés susceptibles de se voir proposer des actions de formation pouvant déboucher sur un reclassement externe ;
2° Les modalités de proposition des actions de formation aux salariés et de leur accord ;
3° Les modalités de proposition des emplois de reclassement aux salariés et de leur accord exprès ;
4° Les garanties applicables aux salariés ayant échoué dans les formations et à ceux dont le reclassement n'est pas devenu définitif ;
5° Les dispositions applicables aux salariés ayant refusé les emplois de reclassement qui leur étaient proposés.

Paragraphe 2 : Entreprises dépourvues de représentants syndicaux

Article R5121-19

Dans les entreprises ne disposant pas de délégué syndical, la convention de branche ou l'accord professionnel sur l'emploi, mentionné à l'article L. 5121-5, prévoit des modalités d'application directe comprenant notamment :
1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
2° Les modalités d'information des salariés lorsqu'il n'y a pas d'instance représentative du personnel.

Article R5121-20

Le bénéfice de l'aide de l'Etat aux actions de formation pour l'adaptation des salariés est accordé aux entreprises dépourvues de représentants syndicaux après agrément d'un projet de formation comprenant les dispositions prévues aux articles R. 5121-16 et R. 5121-17 et établi dans le cadre du plan de formation s'il existe.

Article R5121-21

La demande d'agrément du projet de formation est accompagnée :
1° Soit du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de laquelle le projet aura été examiné ;
2° Soit des procès-verbaux de carence prévus aux articles L. 2314-5 et L. 2324-8.

Article R5121-22

L'agrément du projet de formation est délivré pour une durée d'un an.

Sous-section 2 : Calcul de l'aide

Article R5121-23

L'aide de l'Etat aux actions de formation pour l'adaptation des salariés, est calculée forfaitairement par salarié, en fonction de la durée de la formation.
Ce montant est majoré lorsque la formation est organisée au bénéfice de salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

Article R5121-24

L'aide de l'Etat est attribuée sous les conditions suivantes :
1° Les actions de formation ont une durée minimale de cinq cents heures ;
2° Les actions concernent des salariés justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise.

Article R5121-25

Les modalités de calcul de l'aide de l'Etat sont fixées par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Section 4 : Contrat de génération

Sous-section 1 : Dispositions générales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5121-26

Les effectifs mentionnés aux articles L. 5121-7 à L. 5121-9 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

Pour une entreprise créée au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux premiers alinéas du présent article en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Sous-section 2 : Accords collectifs et plans d'actions

Article D5121-27

Le diagnostic prévu à l'article L. 5121-10 comporte des éléments relatifs :

1° A la pyramide des âges ;

2° Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;

3° Aux prévisions de départ à la retraite ;

4° Aux perspectives de recrutement ;

5° Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites " compétences clés ” ;

6° Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Article R5121-28

En s'appuyant sur le diagnostic établi, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou de branche et les plans d'action comportent, au titre du 1° de l'article L. 5121-11, les éléments suivants :
1° Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;
2° S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

b) Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;

c) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

d) Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;

e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;

3° S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

b) Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;

anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

organisation de la coopération intergénérationnelle ;

développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

4° L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les " compétences clés ” identifiées dans le diagnostic.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

a) La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;

b) L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du présent code et L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

Article R5121-29

L'entreprise ou le groupe dépose l'accord collectif ou le plan d'action dans les conditions définies à l'article L. 2231-6. Outre les pièces prévues en application de cet article, le dépôt de l'accord collectif et du plan d'action est accompagné des pièces suivantes :

1° Dans tous les cas, du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10 et d'une fiche descriptive du contenu de celui-ci et de l'accord ou du plan d'action, dont le modèle est établi par arrêté du ministre chargé de l'emploi ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Dans le cas des plans d'action, d'une copie de l'avis mentionné au troisième alinéa de l'article L. 5121-12 et, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord mentionné aux articles L. 5121-8 et L. 5121-9.

Article R5121-31

Outre les pièces prévues en application de l'article L. 2231-6, le dépôt de l'accord de branche est accompagné du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10 et d'une fiche signalétique dont le contenu est établi par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Article R5121-32

Le contrôle de conformité prévu à l'article L. 5121-13 est effectué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans un délai de trois semaines dans le cas d'un accord et de six semaines dans le cas d'un plan d'action, à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article R. 5121-29.

A défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action est réputé conforme pour l'application des articles L. 5121-8 et L. 5121-9.

Sous-section 3 : Pénalités

Article R5121-33

Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-9, en cas d'absence d'accord ou de plan d'action, ou en cas d'accord ou de plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation dans un délai compris entre un et quatre mois, qu'il fixe en fonction de l'ampleur des régularisations à apporter. Ce délai court à compter de la date de réception de la mise en demeure adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi un accord ou plan d'action remplissant les conditions fixées aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12 dans le délai fixé par la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise.

L'entreprise peut être entendue, à sa demande, par le directeur régional avant que la décision de sanction prévue par l'article R. 5121-34 ne lui soit notifiée.

Article R5121-34

A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional décide, en tenant compte des éléments qui lui ont été communiqués par l'entreprise, du taux de la pénalité mentionnée à l'article

L. 5121-9. Le montant de la pénalité est déterminé par application de ce taux au montant le plus élevé parmi ceux mentionnés à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 5121-14. Pour déterminer le taux, le directeur régional tient compte des efforts réalisés par l'entreprise pour établir un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions des articles L. 5121-10 à L. 5121-12, notamment :

1° De la réalisation d'un diagnostic ;

2° De l'ouverture d'une négociation ;

3° De l'existence d'un accord ou plan d'action négocié ou élaboré antérieurement portant sur les thématiques du contrat de génération ;

4° Du degré de non-conformité de l'accord ou du plan d'action lorsqu'il existe ;

5° Du fait que l'entreprise ait franchi le seuil d'effectifs prévu à l'article L. 5121-9 au cours des douze mois précédant l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 5121-33.

Il tient également compte de la situation économique et financière de l'entreprise.

Le directeur régional notifie à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 5121-33, la décision motivée d'application de la sanction qui comprend notamment le taux retenu.

Il adresse une copie de cette notification à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont relève l'employeur.

Article R5121-35

La pénalité est due par l'entreprise pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'a pas été couverte par un accord ou un plan d'action dont l'administration a validé la conformité en application de l'article L. 5121-13. En outre, elle est due jusqu'à ce que l'entreprise ait conclu un accord ou établi un plan d'action dont l'administration a validé la conformité.

La pénalité est calculée par l'employeur par application du taux notifié selon les modalités prévues à l'article R. 5121-34. Elle est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, au plus tard à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.

Article R5121-36

Le document d'évaluation prévu aux articles L. 5121-15 et L. 5121-16 comporte au minimum :

1° L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;

2° Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

4° Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Le contenu du document d'évaluation est précisé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Article R5121-37

Le document d'évaluation prévu à l'article L. 5121-15 est transmis chaque année au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le directeur régional peut adresser à l'entreprise des observations portant sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action sur la base du document d'évaluation. Le courrier d'observations est transmis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article R5121-38

La mise en demeure prévue à l'article L. 5121-15 est adressée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer au directeur régional un document d'évaluation de l'accord ou du plan d'action remplissant les conditions fixées à l'article R. 5121-36 dans le délai d'un mois fixé par la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise. Jusqu'à la notification de la pénalité, l'entreprise peut être entendue, à sa demande, par le directeur régional.

La décision motivée d'application de la pénalité est notifiée par le directeur régional. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont relève l'employeur.

La pénalité est due par l'entreprise pour chaque mois entier au cours duquel elle n'a pas transmis le document d'évaluation, à compter de la réception de la décision du directeur régional lui notifiant la pénalité et jusqu'à la réception du document d'évaluation par le directeur régional.

La pénalité est déclarée et versée par l'employeur à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont il dépend à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.

Article D5121-39

Le montant de la pénalité prévue à l'article L. 5121-15 est de mille cinq cents euros par mois entier de retard.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 4 : Modalités de l'aide

Article R5121-40

L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Article R5121-41

Les conditions d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune et pour le contrat d'apprentissage en contrat de travail à durée indéterminée mentionné au second alinéa de l'article L. 6222-7, au premier jour d'exécution de ce contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

Article D5121-42

I.-Le montant de l'aide prévue par les articles L. 5121-17 et L. 5121-18 est de quatre mille euros par an, à hauteur de deux mille euros au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de deux mille euros au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

Lorsque l'entreprise satisfait la condition prévue au b du 2° du I de l'article L. 5121-17 et que la date d'embauche du jeune intervient au plus tard six mois après celle du salarié âgé, le montant de l'aide prévue par ce même article est de huit mille euros, à hauteur de quatre mille euros au titre de l'embauche du jeune et de quatre mille euros au titre de l'embauche du salarié âgé.

II.-Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant :

1° En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;

2° En cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

Article R5121-43

L'aide prévue aux articles L. 5121-17 et L. 5121-18 ne peut se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, à l'exception du contrat de professionnalisation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5121-44

L'entreprise bénéficie de l'aide pendant trois ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune et pour le contrat d'apprentissage en contrat de travail à durée indéterminée, au premier jour d'exécution de ce contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

Article R5121-45

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17 et pour le contrat d'apprentissage en contrat de travail à durée indéterminée, suivant le premier jour d'exécution de ce contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

Article R5121-46

L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà des quatre cinquièmes de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise.

Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

1° Dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture ;

2° Au-delà des six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou de rupture conventionnelle.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les trois mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

L'aide est interrompue dans sa totalité en cas de départ du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18 dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune recruté dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17. Lorsque le départ du chef d'entreprise intervient au-delà de ce délai de six mois, l'aide est maintenue.

En cas de licenciement de l'un des salariés âgés mentionnés au IV de l'article L. 5121-17 pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération, à compter du trimestre au cours duquel le départ d'un des salariés est intervenu.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5121-47

L'aide est versée trimestriellement.

Au terme de chaque trimestre civil suivant celui au cours duquel a eu lieu la demande initiale de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide.

Chaque déclaration d'actualisation doit être adressée à Pôle emploi dans le mois qui suit le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. A défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. En l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité.

L'aide n'est pas versée lorsque son montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à cinquante euros.

En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hebdomadaire prévue au 1° de l'article L. 5121-17 en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

Article R5121-48

Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est suspendu durant au moins trente jours consécutifs au cours du trimestre civil, sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à ce trimestre civil n'est pas due pour la partie de l'aide afférente au jeune ou au salarié âgé dont le contrat de travail est suspendu.

Article R5121-49

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.
Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle emploi les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum d'un mois suivant la demande de leur communication. Cette demande est adressée par tout moyen permettant d'établir une date certaine.
L'absence de réponse de l'entreprise dans ce délai interrompt le versement de l'aide associée au contrat de génération sur laquelle porte le contrôle, sans préjudice du recouvrement par Pôle emploi des sommes indûment versées.

Article R5121-50

Pour la gestion du versement de l'aide, Pôle emploi est habilité à mettre en œuvre un traitement automatisé comportant des données à caractère personnel collectées auprès des employeurs.

Ce traitement est dénommé "aide-contrat de génération.

Article R5121-51

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les catégories de données, comportant des données à caractère personnel, enregistrées dans le cadre de ce traitement sont les suivantes :

I. # Données concernant le salarié jeune embauché :

1° Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

2° Données relatives à l'identité : nom, prénom, date de naissance, adresse et numéro de téléphone ;

3° Données relatives à la vie professionnelle : date d'embauche et caractéristiques du contrat, nature de l'emploi ; le cas échéant, période de suspension du contrat, date et motif de la rupture du contrat et reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; niveau de formation ; situation professionnelle avant l'embauche ;

4° Situation économique et financière ; salaire ;

II. # Données concernant le salarié âgé maintenu en emploi :

1° Numéro d'identification au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

2° Données relatives à l'identité : nom, prénom et date de naissance ;

3° Données relatives à la vie professionnelle : date d'embauche et caractéristiques du contrat, nature de l'emploi ; le cas échéant, période de suspension du contrat, date et motif de la rupture du contrat et reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

III. # Données concernant l'employeur ou le correspondant de Pôle emploi dans l'entreprise :

1° Données d'identification de l'entreprise : nom, raison sociale, numéro SIRET, adresse postale, adresse électronique, téléphone ;

2° Données relatives aux caractéristiques de l'entreprise : effectifs, convention collective applicable ;

3° Le cas échéant, pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficiaires de l'aide prévue à l'article L. 5121-18, date de naissance du chef d'entreprise.

Article R5121-52

Pour les besoins de la finalité mentionnée à l'article R. 5121-50, les agents de Pôle emploi exerçant leur activité au sein de Pôle emploi Services nommément désignés et habilités par le directeur général de Pôle emploi sont destinataires des données du traitement.

Sont également destinataires des données du traitement, à l'exclusion du numéro d'inscription au répertoire d'identification des personnes physiques et, le cas échéant, de la donnée relative à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les agents de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et les services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi désignés et habilités par l'autorité responsable pour les besoins de suivi, pilotage et évaluation du dispositif ainsi que les agents des services statistiques du ministre chargé de l'emploi désignés et habilités par le responsable de ces services, pour les besoins de l'élaboration de données statistiques et financières anonymes destinées à être transmises au ministre chargé de l'emploi et à ses services.

Article R5121-53

Les données du traitement ne peuvent être conservées, pour les besoins de l'accomplissement de la finalité mentionnée à l'article R. 5121-50, au-delà d'une période de cinq ans après le terme de l'aide accordée à l'entreprise au titre du contrat de génération.

Article R5121-54

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'exercent auprès de Pôle emploi # Pôle emploi Services.

Article R5121-55

Le droit d'opposition institué par le premier alinéa de l'article 38 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés n'est pas applicable au traitement mentionné à l'article R. 5121-50.

Chapitre II : Aide aux salariés placés en activité partielle

Article R5122-1

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

1° La conjoncture économique ;
2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Article R5122-2

L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

La demande précise :

1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;

2° La période prévisible de sous-activité ;

3° Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité d'entreprise en application de l'article L. 2323-6 ou, en l'absence de comité d'entreprise, de l'avis préalable des délégués du personnel en application de l'article L. 2313-13.

Lorsque la demande s'effectue sur le fondement du II de l'article R. 5122-9, elle mentionne les engagements que l'employeur propose de souscrire.

La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5122-3

Par dérogation à l'article R. 5122-2, en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries prévus au 3° de l'article R. 5122-1, l'employeur dispose d'un délai de trente jours pour adresser sa demande par tout moyen conférant date certaine.

Article R5122-4

La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

La décision d'autorisation précise notamment les coordonnées bancaires de l'employeur.

L'absence de décision dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

La décision de refus est motivée.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel.

Article R5122-5

En cas de décision d'autorisation expresse ou tacite prévue à l'article R. 5122-4, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1.

Cette demande comporte :

1° Des informations relatives à l'identité de l'employeur ;

2° La liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

3° Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

La demande est adressée par voie dématérialisée à l'Agence de services et de paiement qui se charge d'en assurer la conservation selon des modalités garantissant l'intégrité des informations reçues.

Après vérification, l'Agence de services et de paiement liquide l'allocation d'activité partielle selon les modalités fixées aux articles R. 5122-14 à R. 5122-17.

Article R5122-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé, en tenant compte de la situation économique, par arrêté du ministre chargé de l'emploi.
Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Article R5122-7

Au sein du contingent annuel d'heures indemnisables, l'arrêté du ministre chargé de l'emploi fixe le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.
Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe du préfet de département et du directeur départemental des finances publiques.

Article R5122-8

Ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle :

1° Les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;

2° En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-42 et L. 3121-43. Toutefois, ces salariés en bénéficient en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

Article R5122-9

I. - Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de six mois. Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II.

II. - Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur.

Ces engagements peuvent notamment porter sur :

1° Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;

2° Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;

3° Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

4° Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'autorité administrative fixe ces engagements en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

III. - Les engagements sont notifiés dans la décision d'autorisation.

IV. - L'autorité administrative s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

Article R5122-10

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle en cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation.

Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Article R5122-11

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité prévues à l'article L. 5122-1.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Elle est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Article R5122-12

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé par décret. Il est d'un montant supérieur pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Article D5122-13

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à :

1° 7,74 € pour les entreprises de un à deux cent cinquante salariés ;

2° 7,23 € pour les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés.

Si le salarié perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du salaire interprofessionnel de croissance et qu'une convention collective ou qu'un accord de branche ou d'entreprise ne s'applique pas, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est plafonné à la rémunération horaire brute du salarié.

Article R5122-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

Les indemnités mentionnées au II de l'article L. 5122-1 sont versées aux salariés à la date normale de paie par l'employeur.

Article R5122-16

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet, ou sur délégation le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, peut faire procéder au paiement direct par l'Agence de services et, de paiement de l'allocation d'activité partielle aux salariés.

La procédure de paiement direct par l'Agence de services et, de paiement de l'allocation aux salariés peut également être employée pour assurer, sous le contrôle des services de l'emploi, l'indemnisation des travailleurs à domicile habituellement employés par plusieurs employeurs.

Article R5122-17

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur ou, en cas de paiement direct, par l'agence de services et de paiement.

Article R5122-18

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-22 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Article R5122-19

Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-42 et L. 3121-43, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence tel que prévu à l'article L. 3121-9, est déduit de la durée légale mentionnée au premier alinéa le nombre d'heures rémunérées sur la période considérée.

Pour l'application du présent article, la durée légale du travail et la durée stipulée au contrat sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.

Article R5122-20

L'Agence de services et de paiement est autorisée à mettre en œuvre un traitement automatisé des données à caractère personnel contenues dans les demandes préalables d'autorisation de placement en position d'activité partielle et les demandes d'indemnisation en application des articles R. 5122-2 et R. 5122-5.

Le traitement automatisé a pour finalité :

1° La gestion, le contrôle et le suivi des demandes préalables d'autorisation de placement en position d'activité partielle de salariés et des demandes d'indemnisation ;

2° Le calcul et le paiement de l'allocation d'activité partielle versée à l'établissement ou au salarié en cas de paiement direct selon les modalités prévues à l'article R. 5122-16 ;

3° L'élaboration de données statistiques et financières anonymisées.

Article R5122-21

Les catégories de données à caractère personnel enregistrées sont les suivantes :

1° En cas de paiement de l'allocation de l'activité partielle à l'établissement :

a) Les identifiants de connexion ;

b) Le nom d'usage et le prénom des salariés ;

c) Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

d) La catégorie socioprofessionnelle ;

e) Les coordonnées bancaires de l'établissement ;

f) Le mode d'aménagement du temps de travail de chaque salarié, le nombre d'heures chômées et celles ouvrant droit à indemnisation sur la période considérée, dans les conditions prévues à l'article R. 5122-11 ;

2° En cas de paiement direct aux salariés de l'allocation d'activité partielle dans le cadre des articles R. 5122-16 et R. 5122-17 :

a) Les identifiants de connexion ;

b) Les nom d'usage, nom de famille, prénom, civilité, date de naissance, commune de naissance,

code INSEE de la commune de naissance des salariés ;

c) Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

d) L'adresse des salariés, le code postal et la commune ;

e) Les coordonnées bancaires des salariés ;

f) Le mode d'aménagement du temps de travail de chaque salarié, le nombre d'heures chômées et celles ouvrant droit à indemnisation sur la période considérée, dans les conditions prévues à l'article R. 5122-11.

Article R5122-22

A l'exception du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, sont destinataires des données du traitement pour les nécessités liées aux seules finalités mentionnées aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 5122-20, les agents des administrations et organismes mentionnés ci-après, désignés et habilités par l'autorité responsable de ces administrations et organismes :

1° La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

2° L'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage ;

3° Les services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi.

Article R5122-23

Les agents des services statistiques du ministère chargé de l'emploi désignés et habilités par l'autorité responsable de ces services sont destinataires des données, à l'exception du nom de famille et, le cas échéant, du nom d'usage, ainsi que du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, pour les nécessités liées à la seule finalité mentionnée au 3° de l'article R. 5122-20.

Article R5122-24

Les données à caractère personnel ne peuvent être conservées au-delà de cinq ans. Toutefois, en cas de contentieux relatif à une demande d'indemnisation, les données correspondantes sont conservées jusqu'au règlement définitif de l'affaire.

L'enregistrement, l'utilisation, la conservation et la transmission de ces données sont réalisés selon des modalités propres à garantir leur confidentialité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5122-25

Les droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'exercent auprès de l'Agence de services et de paiement.

Article R5122-26

La demande d'autorisation mentionnée à l'article R. 5122-2 adressée par voie dématérialisée est établie sur un site accessible en ligne, par l'intermédiaire du réseau internet, offrant les fonctionnalités nécessaires à la dématérialisation des échanges d'information entre l'employeur et le préfet de manière sécurisée et confidentielle.

Les conditions générales d'utilisation de ce site précisent notamment les règles relatives à l'identification de l'auteur de la demande d'autorisation, à l'intégrité, à la lisibilité et à la fiabilité de la transmission, à sa date et à son heure, à l'assurance de sa réception ainsi qu'à sa conservation.

Pour adhérer à ces conditions générales d'utilisation, l'employeur fournit les informations nécessaires à son identification ainsi que le nom de la personne physique, dûment habilitée, chargée de procéder à la demande d'autorisation et une adresse électronique, afin que puissent lui être communiquées les informations permettant d'authentifier l'auteur de la demande d'autorisation.

L'adhésion par l'employeur donne lieu à la délivrance d'un récépissé électronique établi dans des conditions de nature à permettre sa conservation garantissant son intégrité sur la durée.

Cette adhésion lui ouvre l'accès au dépôt de sa demande dématérialisée d'activité partielle.

II.-La demande d'autorisation, qui comporte notamment les coordonnées bancaires du compte sur lequel sera payée l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1, donne lieu à la délivrance d'un récépissé électronique de dépôt établi dans des conditions de nature à permettre sa conservation garantissant son intégrité sur la durée. Ce récépissé récapitule notamment les informations relatives à l'identification de l'auteur de la demande, la date et l'heure de la réception de celle-ci et le délai au terme duquel l'absence de décision vaut acceptation implicite de la demande d'autorisation.

La transmission de ce récépissé est assurée de manière sécurisée.

Chapitre III : Aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle

Section 1 : Dispositions générales

Article R5123-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le ministre chargé de l'emploi engage les actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle prévues à l'article L. 5123-1 et peut accorder les aides individuelles au reclassement mentionnées aux articles L. 5123-2 et L. 5123-3 après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article R5123-2

Pour l'application du 4° de l'article R. 5111-2, le congé de conversion accordé aux salariés doit être d'une durée au moins égale à quatre mois et leur garantir une allocation de conversion au moins égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des douze mois précédant l'entrée en congé, et à 85 % du salaire minimum de croissance.
Les conventions de congé de conversion sont conformes à une convention type fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'économie et de l'emploi.

Section 2 : Convention de coopération pour la mise en œuvre des cellules de reclassement

Article R5123-3

Pour l'application du 5° de l'article R. 5111-2, la convention de coopération détermine la nature des actions de reclassement, leur champ d'application et le montant de la participation de l'Etat au financement des cellules chargées de les mettre en œuvre.
Le taux maximal de cette participation et la durée maximale pendant laquelle les intéressés peuvent bénéficier de ces actions sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et de l'économie.

Article D5123-4

Les maisons de l'emploi mentionnées à l'article L. 5313-1 peuvent, pour la mise en œuvre de cellules de reclassement interentreprises, conclure avec l'Etat une convention de coopération portant sur les actions prévues au 5° de l'article R. 5111-2.

Section 3 : Convention de formation

Article R5123-5

Les conventions prévoyant des mesures temporaires de formation professionnelle mentionnées au 1° de l'article R. 5111-2 sont conclues pour une durée limitée en vue d'organiser :
1° Des actions de conversion ;
2° Des actions d'adaptation ;
3° Des actions de prévention.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5123-6

Ces conventions peuvent prévoir :
1° Soit l'organisation de sections temporaires homogènes de formation ;
2° Soit l'accomplissement du stage aux postes mêmes de travail, sous la direction de moniteurs.

Article R5123-7

Les conventions de formation déterminent notamment :
1° L'objet, la nature et la durée de la formation dispensée ainsi que le nombre prévu de stagiaires ;
2° Les conditions de création et de fonctionnement des stages ;
3° Le contrôle technique permettant notamment de fixer le temps de formation servant de base à la participation de l'Etat aux dépenses de fonctionnement ;
4° Les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des moniteurs et de leur rémunération ;
5° La participation de l'Etat aux dépenses de matières d'œuvre et d'amortissement des machines, et éventuellement, pour les sections homogènes de formation, sa participation à l'équipement en matériel et à l'aménagement des locaux ;
6° La partie de la rémunération et des charges sociales des stagiaires pris en charge par l'Etat dans le cas des stages d'adaptation ou de prévention, conformément aux dispositions des articles L. 6341-2, L. 6341-9 et R. 6341-10.

Article R5123-8

Le salarié qui suit une action de conversion ayant fait l'objet d'une convention est rémunéré dans les conditions fixées par l'article L. 6341-4.

Section 4 : Convention d'allocation temporaire dégressive

Article R5123-9

Les conventions mentionnées au 2° de l'article R. 5111-2 peuvent prévoir le versement d'une allocation temporaire dégressive aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique et reclassés dans un emploi comportant une rémunération inférieure à celle qu'ils recevaient au titre de leur emploi antérieur.

Article R5123-10

Les conventions d'allocation temporaire dégressive garantissent à leurs bénéficiaires, pour une période qui ne peut excéder deux ans, le versement d'une allocation évaluée au moment de l'embauche et calculée forfaitairement en prenant en compte l'écart existant entre le salaire net

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

moyen perçu au cours des douze derniers mois au titre du dernier emploi, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des primes et indemnités n'ayant pas le caractère d'un complément de salaire, et le salaire net de l'emploi de reclassement.

Article R5123-11

La participation de l'Etat ne peut excéder 75 % du montant de l'allocation, ni dépasser un montant maximum par salarié fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Section 5 : Convention d'allocation spéciale pour les travailleurs âgés

Article R5123-12

La convention mentionnée au 2° de l'article L. 5123-2 peut prévoir l'attribution d'une allocation spéciale pour les travailleurs âgés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique qui, selon des modalités fixées par chaque convention, ont été déclarés non susceptibles d'un reclassement.

Article R5123-13

La convention détermine le montant de la contribution financière due par l'entreprise signataire.

Article R5123-14

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation spéciale est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage prévu au chapitre II du titre II du livre IV de la partie V du présent code.

Article R5123-15

Le montant total de l'allocation spéciale est égal à 65 % du salaire journalier de référence dans la limite du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Article R5123-16

Le montant de l'allocation spéciale ne peut être inférieur au montant minimum de l'allocation d'assurance chômage prévue à l'article L. 5422-3.
Le montant de l'allocation journalière garantie ne peut excéder 85 % du salaire de référence.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5123-17

L'allocation spéciale est attribuée au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. Les conditions dans lesquelles elle peut être éventuellement cumulée avec une pension de retraite et les modalités de ce cumul sont déterminées par décret.

Article R5123-18

Le versement de l'allocation spéciale est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle.

Article R5123-19

Cependant, à titre exceptionnel et pour certaines tâches d'intérêt général accomplies pour le compte d'organismes privés à but non lucratif ou de collectivités publiques ayant à cet effet conclu une convention avec le préfet, le versement de l'allocation spéciale peut être maintenu en tenant compte des rémunérations éventuellement perçues par l'intéressé.

Article R5123-20

Le salaire de référence et le montant minimum de l'allocation sont revalorisés dans des conditions et suivant des modalités définies par décret.

Article R5123-21

Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget précise notamment les conditions d'adhésion des salariés aux conventions, les modalités de calcul du salaire de référence et les modalités de détermination de la contribution financière des entreprises.

Section 6 : Convention d'allocation pour cessation anticipée d'activité

Sous-section 1 : Convention

Article R5123-22

L'Etat peut prendre partiellement en charge le revenu de remplacement versé aux salariés bénéficiant d'avantages de préretraite, en application d'un accord professionnel national ouvrant droit à une exonération des cotisations de sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 5123-6 et L. 5422-10 et d'un accord d'entreprise dans les conditions définies ci-après, lorsque les salariés connaissent des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions

spécifiques d'exercice de leur activité.

Article R5123-23

La prise en charge partielle par l'Etat du revenu de remplacement dans le cadre d'une convention d'allocation pour cessation anticipée d'activité ne peut être accordée que si l'accord professionnel national a déterminé :

1° Son champ d'application ;

2° Les conditions d'ouverture pour les salariés du droit à la cessation d'activité ;

3° Les conditions d'âge pour en bénéficier ;

4° Le montant de l'allocation servie au bénéficiaire ainsi que les modalités de son versement ;

5° Les conditions de reprise d'activité dans l'entreprise par les salariés intéressés ;

6° La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité, l'Etat ne pouvant s'engager que si la durée de cette période n'excède pas cinq ans.

Article R5123-24

La prise en charge de l'allocation par l'Etat ne peut intervenir que si l'entreprise a prévu par convention ou accord collectif de travail des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ses salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi. La convention ou l'accord collectif de travail détermine également le nombre maximum de bénéficiaires de l'allocation pour la période d'adhésion définie par l'accord professionnel.

Article R5123-25

L'employeur consulte, avant la conclusion d'une convention de cessation d'activité, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Il s'engage également à leur présenter annuellement un bilan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité.

Article R5123-26

Une convention conclue entre l'Etat, l'entreprise et, l'organisme gestionnaire désigné par l'accord professionnel pour effectuer, au nom de l'entreprise, le versement de l'allocation aux bénéficiaires de la cessation d'activité indique le nombre maximum de salariés susceptibles d'être placés en cessation d'activité pendant la période prévue au 6° de l'article R. 5123-23.

Article R5123-27

La convention prévoit que, chaque année, l'entreprise fait connaître par une déclaration à l'autorité signataire de la convention le nombre de salariés répartis par âge qui sont susceptibles d'adhérer au dispositif pendant l'année suivant celle au cours de laquelle cette déclaration est établie. Cette déclaration n'est pas susceptible de modification.

Le revenu de remplacement versé au salarié ne peut faire l'objet d'une prise en charge partielle par l'Etat si l'adhésion de l'intéressé n'est pas prévue dans la déclaration visée au premier alinéa.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La convention prévoit également que l'entreprise transmet annuellement à l'autorité signataire de la convention un état de la réalisation des engagements qu'elle a souscrits dans l'accord d'entreprise ainsi qu'un bilan précisant le nombre de bénéficiaires ayant effectivement opté pour le dispositif.
La convention stipule que, pendant la période prévue au 6° de l'article R. 5123-23, l'entreprise s'engage à ne solliciter aucune convention tendant à l'attribution de l'allocation spéciale pour les travailleurs âgés prévue à l'article R. 5123-12.

Article R5123-28

Aucune convention au titre de la cessation d'activité ne peut être conclue avec une entreprise ayant déjà conclu une convention en vue de l'attribution de l'allocation spéciale pour les travailleurs âgés, durant la période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer à cette dernière convention.

Sous-section 2 : Conditions d'attribution relatives au salarié

Article R5123-29

Pour bénéficier de la prise en charge partielle de l'allocation pour cessation anticipée d'activité par l'Etat, le salarié remplit les conditions suivantes :
1° Le salarié a adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité ;
2° Son contrat de travail est suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation ;
3° Il est âgé d'au moins cinquante-sept ans ;
4° Il a adhéré au dispositif, au plus tôt, à cinquante-cinq ans et, au plus tard, avant son soixante-cinquième anniversaire ;
5° Il a été salarié de l'entreprise de manière continue pendant un an au moins avant son adhésion au dispositif ;
6° Il a :
a) Soit accompli quinze ans de travail à la chaîne au sens du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ou de travail en équipes successives, soit avoir travaillé habituellement deux cents nuits ou plus par an pendant quinze ans ;
b) Soit, s'il est travailleur handicapé au sens de l'article L. 5212-13 à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel mentionné à l'article R. 5123-22, justifié d'au moins quarante trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés ;
7° Il n'a pas réuni les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ;
8° Il n'exerce aucune autre activité professionnelle ;
9° Il ne bénéficie ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application des articles L. 5421-2, R. 5123-12 ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi.
Un arrêté du ministre chargé de l'emploi détermine les modalités selon lesquelles il est vérifié que le salarié remplit les conditions ci-dessus.

Sous-section 3 : Calcul et paiement de l'allocation

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5123-30

Pendant la durée de la suspension du contrat de travail du salarié, l'entreprise lui assure le versement d'une allocation pour cessation anticipée d'activité dont le montant minimum est déterminé par l'accord professionnel.

Article R5123-31

Le versement de l'allocation est interrompu en cas de reprise d'une activité professionnelle par le salarié.

L'allocation cesse d'être versée lorsque, à partir de prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, les bénéficiaires remplissent les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale.

Article R5123-32

L'Etat participe au financement de l'allocation versée aux bénéficiaires dans les conditions suivantes :

1° La participation de l'Etat n'est due qu'après l'expiration d'un délai courant à compter de la date de suspension du contrat de travail et comprenant un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par l'employeur ;

2° L'assiette prise en compte pour la détermination de la participation financière de l'Etat est égale à l'allocation définie par l'accord professionnel national, dans la limite de 65 % du salaire de référence pour la part du salaire n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond ;

3° Le montant de la participation de l'Etat au financement de l'allocation est égal à une proportion, fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et des finances, de l'assiette définie au 2° ci-dessus. Cette proportion croît dans les conditions précisées par cet arrêté en fonction de l'âge auquel le salarié a bénéficié de la cessation d'activité.

Article R5123-33

Le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité.

Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage prévu au chapitre II du titre II du livre IV. Il est revalorisé selon les règles définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale La première revalorisation ne peut intervenir que dès lors que les rémunérations qui composent le salaire de référence sont intégralement afférentes à des périodes de plus de six mois à la date de revalorisation.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive, revalorisé le cas échéant dans les conditions prévues aux articles 1er et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 portant application de l'article R. 322-7 du code du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5123-34

L'Etat rembourse l'entreprise en versant à l'organisme gestionnaire désigné par l'accord professionnel la participation financière qui est à sa charge.
Ce remboursement s'effectue trimestriellement à terme échu.

Sous-section 4 : Suspension ou dénonciation de la convention

Article R5123-35

La convention de cessation d'activité peut être totalement ou partiellement suspendue en cas de non-respect par l'entreprise des dispositions des accords professionnel ou d'entreprise ou des dispositions de la convention.

Article R5123-36

La convention peut être dénoncée en cas de dénonciation des accords professionnel ou d'entreprise.

Article R5123-37

La suspension de la convention entraîne la suspension du versement de la participation financière de l'Etat à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le manquement a été constaté. Elle n'a pas pour effet de prolonger la durée de la convention.
Toutefois, l'autorité signataire de la convention peut, après appréciation de la gravité des manquements de l'entreprise, de sa situation et des nouveaux engagements pris par l'employeur, conclure un avenant à la convention prévoyant le maintien d'une partie de la participation financière de l'Etat.

Article R5123-38

La dénonciation de la convention entraîne la cessation définitive du versement de la participation financière de l'Etat, à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'accord cesse de produire effet.

Article R5123-39

L'accord professionnel national et l'accord d'entreprise ne peuvent délier l'entreprise des engagements pris à l'égard des salariés et notamment du versement de l'allocation lorsque la participation financière de l'Etat est suspendue ou interrompue en application des dispositions de la présente sous-section.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 7 : Convention d'aide au passage à temps partiel

Article R5123-40

L'allocation complémentaire mentionnée au 4° de l'article L. 5123-2 est accordée aux salariés acceptant la transformation de leur emploi à temps plein en emploi dont la durée de travail est inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale du travail afin d'éviter des licenciements pour motif économique.

Article R5123-41

Cette allocation dégressive est versée pendant une durée maximale de deux ans. Son montant, sa durée et les règles de détermination de la participation respective de l'Etat et de l'employeur à son financement, ainsi que les conditions d'adhésion et les garanties complémentaires dont bénéficient les salariés intéressés, notamment en cas de licenciement, pendant la période de versement ou à son issue, sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Chapitre IV : Dispositions pénales

TITRE III : AIDES À L'INSERTION, À L'ACCÈS ET AU RETOUR À L'EMPLOI

Chapitre Ier : Accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi

Section 1 : Objet et conventions

Article R5131-1

Les personnes mentionnées à l'article L. 5131-1 sont, notamment :
1° Les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
2° Les chômeurs de longue durée ;
3° Les chômeurs âgés de plus de cinquante ans ;
4° Les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ;
5° Les personnes handicapées.

Article R5131-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les conventions mentionnées au second alinéa de l'article L. 5131-1 peuvent prévoir des aides de l'Etat.
Les modalités de ces conventions et, notamment, le montant des aides sont fixées par décret.

Section 2 : Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi

Article R5131-3

L'Etat apporte son concours, pour une durée maximale de cinq ans, à la mise en œuvre des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, dans le cadre d'accords conclus avec les collectivités intéressées et les agences d'insertion mentionnées à l'article L. 522-1 du code de l'action sociale et des familles.

Section 3 : Accompagnement des jeunes vers l'emploi

Sous-section 1 : Droit à l'accompagnement

Article R5131-4

L'accompagnement des jeunes de seize à vingt cinq ans révolus, prévu à l'article L. 5131-3, est mis en œuvre, avec l'ensemble des organismes susceptibles d'y contribuer, par :
1° Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes prévues à l'article L. 5314-1 ;
2° Les permanences d'accueil, d'information et d'orientation prévues à l'article 4 de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

Article R5131-5

L'Etat peut associer aux actions d'accompagnement :
1° Les régions ;
2° Les départements ;
3° Les communes et leurs groupements ;
4° Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Article R5131-6

Les actions d'accompagnement donnent lieu à la conclusion d'un contrat d'objectifs et de moyens entre l'Etat, les régions, les départements, les communes et leurs groupements et les organisations

d'employeurs et de salariés représentatives.
Ce contrat précise, par bassin d'emploi, au vu d'un diagnostic territorial, les résultats à atteindre en matière d'insertion professionnelle des jeunes et les moyens mobilisés par chaque partie.

Article R5131-7

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation garantissent l'accès au droit à l'accompagnement en mettant en œuvre des actions permettant aux jeunes de s'insérer dans la vie active notamment dans le cadre :
1° D'un contrat initiative-emploi ;
2° D'un contrat d'apprentissage ;
3° D'un contrat de professionnalisation ;
4° De la réalisation d'un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.

Article R5131-8

Les actions d'insertion comprennent des mesures ayant pour objet l'orientation, la qualification ou l'acquisition d'une expérience professionnelle.
Elles visent à lever les obstacles à l'embauche et à développer ou restaurer l'autonomie des personnes dans la conduite de leur parcours d'insertion.

Article R5131-9

Pour la réalisation de ces actions, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation mobilisent une offre de services adaptée au bénéficiaire en fonction de la situation du marché du travail et des besoins de recrutement.

Sous-section 2 : Contrat d'insertion dans la vie sociale

Paragraphe 1 : Conventions

Article R5131-10

Des conventions sont conclues entre l'Etat et les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation chargées de la mise en œuvre du contrat d'insertion dans la vie sociale.
Au vu d'un diagnostic territorial, ces conventions précisent les objectifs de résultats qualitatifs et quantitatifs à atteindre en termes d'insertion dans l'emploi durable ou de réduction du chômage des jeunes, les réponses au besoin de recrutement des entreprises, les financements accordés ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation du programme.
Les collectivités territoriales et leurs groupements signent également ces conventions lorsqu'ils

participent au financement des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation.

Paragraphe 2 : Bénéficiaires

Article D5131-11

Le contrat d'insertion dans la vie sociale mentionné à l'article L. 5131-4 a pour objet d'organiser les actions d'accompagnement proposées au vu, d'une part, des difficultés rencontrées par son bénéficiaire, d'autre part, de son projet professionnel d'insertion dans un emploi durable, identifiées préalablement à la signature du contrat ou, au plus tard, dans les trois premiers mois suivant la signature du contrat.

Article D5131-12

Peuvent bénéficier de l'accompagnement personnalisé :
1° Les jeunes dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ;
2° Les jeunes n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur ;
3° Les jeunes inscrits en tant que demandeur d'emploi depuis plus de douze mois au cours des dix-huit derniers mois.

Article D5131-13

Pour les personnes d'un niveau de formation V sans diplôme, V bis ou VI, l'accompagnement est personnalisé, renforcé et assuré par un référent unique dans les conditions définies à l'article D. 5131-15.
Au cours du premier trimestre du contrat d'insertion dans la vie sociale, le référent assure des contacts selon une fréquence hebdomadaire.

Paragraphe 3 : Modalités de l'accompagnement et engagement des parties

Article D5131-14

Le contrat d'insertion dans la vie sociale fixe les engagements du bénéficiaire en vue de son insertion professionnelle et les actions engagées à cet effet, ainsi que les modalités de leur évaluation.

Article D5131-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'accompagnement personnalisé est assuré, au sein de l'un des organismes mentionnés à l'article R. 5131-4, par un référent qui établit avec le bénéficiaire du contrat, dans un délai de trois mois à compter de sa signature, un parcours d'accès à la vie active.
Le référent propose à ce titre, en fonction de la situation et des besoins du jeune, l'une des quatre voies suivantes :
1° Un emploi, notamment en alternance, précédé lorsque cela est nécessaire d'une période de formation préparatoire ;
2° Une formation professionnalisante, pouvant comporter des périodes en entreprise, dans un métier pour lequel des possibilités d'embauche sont repérées ;
3° Une action spécifique pour les personnes connaissant des difficultés particulières d'insertion ;
4° Une assistance renforcée dans sa recherche d'emploi ou sa démarche de création d'entreprise, apportée par l'un des organismes mentionnés au 2° de l'article L. 5311-4.
Après l'accès à l'emploi, l'accompagnement peut se poursuivre pendant un an.

Article D5131-16

Le contrat d'insertion dans la vie sociale est signé, d'une part, au nom de l'Etat, par le représentant légal de la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation, ou toute personne dûment habilitée par lui et, d'autre part, par le bénéficiaire de l'accompagnement.

Article D5131-17

Le contrat d'insertion dans la vie sociale, conforme au modèle fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, mentionne :
1° Les actions destinées à la réalisation du projet d'insertion professionnelle ;
2° L'obligation pour le bénéficiaire de participer à ces actions ;
3° La nature et la périodicité, au moins mensuelle, des contacts entre la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou la permanence d'accueil, d'information et d'orientation et le bénéficiaire.

Paragraphe 4 : Durée maximale, renouvellement et fin du contrat

Article D5131-18

Le contrat d'insertion dans la vie sociale est conclu pour une durée d'un an.
Il peut être renouvelé de façon expresse pour une durée maximale d'un an lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.
Pour les jeunes de niveau de formation VI ou V bis, il peut être renouvelé, de façon expresse, par périodes successives d'une année, jusqu'à la réalisation du projet d'insertion professionnelle.

Article D5131-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le contrat d'insertion dans la vie sociale prend fin :
1° Au terme concluant de la période d'essai d'un emploi d'une durée au moins égale à six mois ;
2° Six mois après que son bénéficiaire a créé ou repris une activité non salariée ;
3° Lorsque son bénéficiaire atteint son vingt-sixième anniversaire ;
4° En cas de manquements de son bénéficiaire à ses engagements contractuels.

Article D5131-20

Dans le cas mentionné au 4° de l'article D. 5131-19, après avoir invité l'intéressé à fournir ses explications, le représentant légal de la mission locale ou de la permanence d'accueil, d'information ou d'orientation procède, sur proposition écrite du référent, à la rupture du contrat, dûment motivée, et la notifie par courrier recommandé avec avis de réception au bénéficiaire de l'accompagnement ou à ses représentants légaux lorsque celui-ci est mineur ou incapable.

Article D5131-21

Nonobstant les dispositions relatives à la fin du contrat d'insertion dans la vie sociale, le jeune signataire d'un tel contrat peut, à sa demande, être accompagné dans l'emploi pendant une durée d'un an.

Paragraphe 5 : Montant et modalités de versement de l'allocation

Article D5131-22

Le bénéfice de l'allocation prévue à l'article L. 5131-6 est ouvert, par le préfet, à compter de la signature du contrat d'insertion dans la vie sociale ou à compter du jour du dix-huitième anniversaire du bénéficiaire, et pour toute la durée du contrat, dans la limite de 1 800 euros par an.

Article D5131-23

Le montant mensuel de l'allocation, qui ne peut excéder 450 euros, est proposé par le représentant de la mission locale pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ou de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation ou toute personne dûment habilitée par lui.

Pour déterminer ce montant, il est tenu compte de la situation personnelle de l'intéressé, de son projet d'insertion professionnelle et du nombre de jours pendant lesquels il n'a perçu aucune des rémunérations ou allocations prévues au premier alinéa de l'article L. 5131-6.

Le montant de l'allocation par jour varie de 0 à 15 euros, par tranche de 5 euros.

Article D5131-24

L'allocation est versée mensuellement et à terme échu, au nom de l'Etat, par l'Agence de services et

de paiement.

Article D5131-25

L'Agence de services et de paiement transmet au ministre chargé de l'emploi les éléments d'information nécessaires au suivi statistique des bénéficiaires de l'allocation, à la connaissance des crédits engagés, ainsi qu'à l'évaluation de la mesure.

Article D5131-26

Le bénéficiaire de l'allocation déclare chaque mois au représentant légal ou à toute personne dûment habilitée par celui-ci, les éléments nécessaires à la détermination du montant mensuel de l'allocation, notamment les périodes pendant lesquelles il a perçu des rémunérations ou allocations, ainsi que leur montant. Il certifie la sincérité des informations communiquées, sous peine de s'exposer au reversement des sommes indûment perçues.

Article D5131-27

La suspension ou la suppression du paiement de l'allocation, en cas de non-respect par le bénéficiaire de ses engagements contractuels, n'intervient qu'après que l'intéressé a été à même de présenter ses observations.

Chapitre II : Insertion par l'activité économique

Section 1 : Entreprises d'insertion

Sous-section 1 : Convention

Article R5132-1

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion, le préfet peut conclure les conventions prévues à l'article L. 5132-2 avec des entreprises candidates au conventionnement d'entreprise d'insertion, quelle que soit leur forme juridique, contribuant à l'insertion professionnelle des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1.

Article R5132-2

La convention conclue avec une entreprise d'insertion comporte notamment :

1° Une présentation du projet d'insertion de la structure précisant :

a) Les caractéristiques générales de la structure ;

b) Les principales caractéristiques des personnes en difficulté embauchées ;

c) Les modalités d'accompagnement des salariés en insertion et de collaboration avec, d'une part, Pôle emploi et, d'autre part, les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes ;

d) Le cas échéant, la mention de l'existence d'une autre convention au titre d'une structure de l'insertion par l'activité économique ;

e) L'adéquation du projet économique et social de la structure avec l'environnement local et l'offre d'insertion déjà existante ;

2° La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre le projet d'insertion de la structure et accomplir les tâches administratives et les obligations comptables résultant de l'activité de l'entreprise d'insertion ;

3° Le nombre de postes d'insertion ouvrant droit à l'aide financière prévue à l'article R. 5132-7 ;

4° Les engagements d'insertion pris par la structure et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;

5° Les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de Pôle emploi ;

6° La nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont la structure a bénéficié les années antérieures ;

7° Les règles selon lesquelles sont rémunérés les salariés en insertion et, le cas échéant, la nature des différents contrats proposés ;

8° La durée collective de travail applicable dans la structure ;

9° Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention.

Article R5132-3

La convention peut être conclue pour une durée maximale de trois ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure.

Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels.

La structure transmet chaque année au préfet ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure.

Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions suivantes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions ;

2° Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ;

3° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des personnes ;

4° Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;

5° Les propositions d'orientation professionnelle, de formation préqualifiante ou qualifiante, ou d'emploi faites aux personnes ainsi que les suites qui leur auront été données ;

6° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties de la structure.

Article R5132-4

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

Article R5132-5

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations.

Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.

Article R5132-6

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure prévue à l'article R. 5132-5. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.

Sous-section 2 : Aide financière

Article R5132-7

L'embauche des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1 par les entreprises d'insertion ouvre droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide financière.

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé. Le montant modulé est déterminé chaque année par le préfet, dans les conditions fixées par l'article R. 5132-8, en tenant compte :

-des caractéristiques des personnes embauchées ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

-des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;

-des résultats constatés à la sortie de la structure.

Article R5132-8

L'aide financière est versée à l'entreprise d'insertion pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes.

Son montant socle, le montant maximum de la part modulée dans la limite d'un pourcentage du montant socle et ses conditions de versement sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget. Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget revalorise, chaque année, cette aide en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance à compter du 1er janvier 2015.

Article R5132-9

L'aide financière mentionnée à l'article R. 5132-7 est versée, pour le compte de l'Etat, par l'Agence de services et de paiement.

Cette aide ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.

Article R5132-10

Lorsque la durée du travail prévue au contrat de travail du salarié est inférieure à trente-cinq heures par semaine, le montant de l'aide au poste qu'il occupe est réduit par application du rapport entre la durée prévue au contrat et :
1° La durée collective applicable à l'organisme employeur si cette durée est au moins égale à trente-cinq heures par semaine ;
2° La durée de trente-cinq heures si la durée collective du travail applicable à l'organisme employeur est inférieure à trente-cinq heures par semaine.

Sous-section 3 : Périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Article D5132-10-1

La convention mentionnée à l'article L. 5132-2 peut prévoir la possibilité pour l'entreprise d'insertion signataire de mettre en place des périodes de mise en situation en milieu professionnel pour ses salariés recrutés dans le cadre de contrats conclus en application de l'article L. 5132-5.

Dans ce cas, la convention précise :

1° Le nombre prévisionnel de salariés concernés ;

2° Les structures d'accueil auprès desquelles ces salariés peuvent effectuer des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;

3° Les modalités d'accompagnement spécifiques prévues par l'entreprise d'insertion pendant ces périodes ;

4° Le ou les objets, parmi ceux mentionnés à l'article L. 5135-1, pour lesquels il pourra être mis en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Article D5132-10-2

Chaque période de mise en situation en milieu professionnel prescrite, en accord avec son employeur, pour un salarié en insertion, fait l'objet d'une convention selon les modalités prévues au chapitre V du présent titre, sous réserve des dispositions prévues par la présente sous-section.

Article D5132-10-3

La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du contrat conclu en application de l'article L. 5132-5 ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Article D5132-10-4

L'entreprise d'insertion transmet à l'Agence de services et de paiement une copie de la convention mentionnée à l'article D. 5135-2.

Section 1 bis : Entreprises de travail temporaire d'insertion

Sous-section 1 : Convention

Article R5132-10-6

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion, le préfet peut conclure les conventions prévues à l'article L. 5132-2 avec des entreprises candidates au conventionnement d'entreprise de travail temporaire d'insertion, quelle que soit leur forme juridique, contribuant à l'insertion professionnelle des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5132-10-7

La convention conclue avec une entreprise de travail temporaire d'insertion comporte notamment :

1° Une présentation du projet d'insertion de la structure précisant :

a) Les caractéristiques générales de la structure ;

b) Les principales caractéristiques des personnes en difficulté embauchées ;

c) Les modalités d'accompagnement des salariés en insertion et de collaboration avec, d'une part, Pôle emploi et, d'autre part, les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes ;

d) Le cas échéant, la mention de l'existence d'une autre convention au titre d'une structure de l'insertion par l'activité économique ;

e) L'adéquation du projet économique et social de la structure avec l'environnement local et l'offre d'insertion déjà existante ;

2° La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre le projet d'insertion de la structure et accomplir les tâches administratives et les obligations comptables résultant de l'activité de l'entreprise de travail temporaire d'insertion ;

3° Le nombre de postes d'insertion ouvrant droit à l'aide financière prévue à l'article L. 5132-10-12 ;

4° Les engagements d'insertion pris par la structure et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;

5° Les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de l'institution précitée ;

6° La nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont la structure a bénéficié les années antérieures ;

7° Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention.

Article R5132-10-8

La convention peut être conclue pour une durée maximale de trois ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure.

Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels.

La structure transmet chaque année ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure.

Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions suivantes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions ;

2° Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ;

3° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des personnes ;

4° Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;

5° Les propositions d'orientation professionnelle, de formation préqualifiante ou qualifiante, ou d'emploi faites aux personnes ainsi que les suites qui leur auront été données ;

6° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties de la structure.

Article R5132-10-9

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

Article R5132-10-10

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations.

Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.

Article R5132-10-11

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure prévue à l'article R. 5132-10-10. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.

Sous-section 2 : Aide financière

Article R5132-10-12

L'embauche des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1 par les entreprises de travail temporaire d'insertion ouvre droit, dans la limite du nombre de poste d'insertion fixé par la convention, à une aide financière. Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé. Le montant modulé est déterminé chaque année par le préfet, dans les conditions fixées par l'article R. 5132-10-13, en tenant compte :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

-des caractéristiques des personnes embauchées ;

-des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;

-des résultats constatés à la sortie de la structure.

Article R5132-10-13

L'aide financière est versée à l'entreprise de travail temporaire d'insertion pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes.

Son montant socle, le montant maximum de la part modulée dans la limite d'un pourcentage du montant socle et ses conditions de versement sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget. Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget revalorise, chaque année, cette aide en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance à compter du 1er janvier 2015.

Article R5132-10-14

L'aide financière mentionnée à l'article R. 5132-10-12 est versée, pour le compte de l'Etat, par l'Agence de services et de paiement.

Cette aide ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.

Section 2 : Associations intermédiaires

Sous-section 1 : Convention

Article R5132-11

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion, le préfet peut conclure les conventions prévues à l'article L. 5132-7 avec des associations candidates au statut d'association intermédiaire contribuant à l'insertion professionnelle des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1. Cette convention peut porter sur tout ou partie des activités d'insertion des associations candidates.

Article R5132-12

La convention conclue avec une association intermédiaire comporte notamment :

1° Une présentation du projet d'insertion de la structure précisant :

a) Les caractéristiques générales de la structure ;

b) Les principales caractéristiques des personnes en difficulté embauchées ;

c) Les modalités d'accompagnement des personnes accueillies et des salariés en insertion ainsi que les modalités de collaboration avec, d'une part, Pôle emploi et, d'autre part, les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes ;

d) Le cas échéant, la mention de l'existence d'une autre convention au titre d'une structure de l'insertion par l'activité économique ;

e) L'adéquation du projet économique et social de la structure avec l'environnement local et l'offre d'insertion déjà existante ;

f) Le territoire dans lequel l'association se propose d'exercer son activité ;

2° La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour :

a) Accomplir les tâches administratives et les obligations comptables résultant de l'activité de l'association ;

b) Mettre en œuvre le projet d'insertion de la structure ;

c) Assurer une permanence d'une durée au moins équivalente à trois jours par semaine pour l'accueil des publics et la réception des offres d'activité ;

3° Le nombre de postes d'insertion, ouvrant droit à l'aide financière prévue à l'article R. 5132-23 ;

4° Les engagements d'insertion pris par la structure et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;

5° Les conditions de coopération envisagées avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des personnes dont l'association assure le suivi ainsi que les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de cette institution ;

6° La nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont la structure a bénéficié les années antérieures ;

7° Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention.

Article R5132-13

La convention peut être conclue pour une durée maximale de trois ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure.

Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels.

La structure transmet chaque année ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

structure.

Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions suivantes :

1° Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions ;

2° Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ;

3° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des personnes ;

4° Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;

5° Les propositions d'orientation professionnelle, de formation préqualifiante ou qualifiante, ou d'emploi faites aux personnes ainsi que les suites qui leur auront été données ;

6° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties de la structure.

Article R5132-15

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

Article R5132-16

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations.

Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.

Sous-section 2 : Convention de coopération et mise à disposition

Article R5132-17

La convention de coopération prévue à l'article L. 5132-8 comporte, notamment :

1° Les modalités de mise en relation des candidats avec l'association intermédiaire ;

2° Les modalités selon lesquelles l'association informe l'agence locale pour l'emploi de toute évolution de la situation de ses salariés justifiant son intervention ;

3° Les actions susceptibles d'être réalisées par l'agence pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes salariées de l'association ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Le cas échéant, les conditions dans lesquelles l'association intermédiaire réalise des prestations pour le compte de Pôle emploi, ainsi que les conditions de financement de ces prestations.

Article R5132-18

En application de l'article L. 5132-9, les conditions suivantes doivent être respectées :
1° Le seuil prévu au 1° de l'article précité est de 16 heures ;
2° La durée totale mentionnée au 2° de ce même article est de 480 heures.

Article R5132-19

L'association intermédiaire ne peut pas mettre ses salariés à disposition d'employeurs pour des activités situées hors du territoire défini dans la convention conclue par elle avec l'Etat.

Article R5132-20

Un contrat est établi par écrit entre l'association intermédiaire et la personne, dite l'utilisateur, à la disposition de laquelle elle met un ou plusieurs salariés.
Le contrat comporte notamment :
1° Le nom des salariés mis à disposition ;
2° Les tâches à remplir ;
3° Le lieu où elles s'exécutent ;
4° Le terme de la mise à disposition ;
5° Lorsque l'utilisateur est une entreprise, le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail ;
6° La nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser en précisant, le cas échéant, s'ils sont fournis par l'association intermédiaire.

Article R5132-21

Les travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L. 5132-10 sont ceux mentionnés à l'article D. 4154-1.

Article R5132-22

La convention conclue avec l'Etat peut être résiliée par le préfet si l'association intermédiaire effectue des mises à disposition pour la réalisation de travaux particulièrement dangereux pour lesquels il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, en application de l'article L. 1242-6, ou ne respecte pas les conditions de mise à disposition mentionnées à l'article L. 5132-9.

Sous-section 3 : Aide financière

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5132-23

L'embauche des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1 par les associations intermédiaires ouvre droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide financière.

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé. Le montant modulé est déterminé chaque année par le préfet, dans les conditions fixées par l'article R. 5132-24, en tenant compte :

-des caractéristiques des personnes embauchées ;

-des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;

-des résultats constatés à la sortie de la structure.

Article R5132-24

L'aide financière est versée à l'association intermédiaire pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes.

Son montant socle, le montant maximum de la part modulée dans la limite d'un pourcentage du montant socle et ses conditions de versement sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget. Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget revalorise, chaque année, cette aide en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance à compter du 1er janvier 2015.

Article R5132-25

L'aide financière mentionnée à l'article R. 5132-23 est versée, pour le compte de l'Etat, par l'Agence de services et de paiement.

Cette aide ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.

Article R5132-26

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure prévue à l'article R. 5132-16. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.

Sous-section 4 : Périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5132-26-1

La convention mentionnée à l'article L. 5132-2 peut prévoir la possibilité, pour l'association intermédiaire signataire, de mettre en place des périodes de mise en situation en milieu professionnel pour ses salariés recrutés dans le cadre de contrats conclus en application de l'article L. 5132-11-1.

Dans ce cas, la convention précise :

1° Le nombre prévisionnel de salariés concernés ;

2° Les structures d'accueil auprès desquelles ces salariés peuvent effectuer des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;

3° Les modalités d'accompagnement spécifiques prévues par l'association intermédiaire pendant ces périodes ;

4° Le ou les objets, parmi ceux mentionnés à l'article L. 5135-1, pour lesquels il pourra être mis en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Article D5132-26-2

Chaque période de mise en situation en milieu professionnel prescrite, en accord avec son employeur, pour un salarié en insertion fait l'objet d'une convention selon les modalités prévues au chapitre V du présent titre, sous réserve des dispositions prévues par la présente sous-section.

Article D5132-26-3

La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du contrat conclu en application de l'article L. 5132-11-1 ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Article D5132-26-4

L'association intermédiaire transmet à l'Agence de services et de paiement une copie de la convention mentionnée à l'article D. 5135-2.

Sous-section 5 : Suivi médical des salariés de l'association intermédiaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5132-26-6

L'association intermédiaire assure le suivi médical des personnes mises à disposition d'un utilisateur par un service de santé au travail interentreprises.

Article R5132-26-7

La visite médicale de la personne mise à disposition d'un utilisateur est organisée par l'association intermédiaire, dès sa première mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant.

Elle est renouvelée deux ans après la première mise à disposition.

Cette périodicité peut être modifiée lorsque l'agrément du service de santé au travail interentreprises le prévoit.

Article R5132-26-8

L'examen médical a pour finalité :

1° De s'assurer que la personne mise à disposition est médicalement apte à exercer plusieurs emplois, dans la limite de trois, listés par l'association intermédiaire lors de sa demande de visite médicale ;

2° De préconiser éventuellement des affectations à d'autres emplois ;

3° De rechercher si la personne mise à disposition n'est pas atteinte d'une affection dangereuse pour elle ou les tiers ;

4° D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

5° De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Section 3 : Ateliers et chantiers d'insertion

Sous-section 1 : Conventions

Article R5132-27

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion sociale et professionnelle, le préfet peut conclure des conventions pour la mise en place d'un ou plusieurs ateliers et chantiers d'insertion avec :

1° Un organisme de droit privé à but non lucratif ayant pour objet l'embauche de personnes mentionnées à l'article L. 5132-1 afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle en développant des activités ayant principalement un caractère d'utilité sociale ;

2° Un centre communal ou intercommunal d'action sociale ;

3° Une commune ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Un établissement public de coopération intercommunale ;

5° Un syndicat mixte ;

6° Les départements ;

7° Une chambre d'agriculture ;

8° Un établissement d'enseignement professionnel et d'enseignement agricole de l'Etat ;

9° L'Office national des forêts.

Article R5132-28

La convention conclue pour la mise en place d'un ou plusieurs ateliers et chantiers d'insertion comporte notamment :

1° Une présentation du projet d'insertion de l'organisme conventionné précisant :

a) Le statut juridique de l'organisme porteur ;

b) Le nombre, l'objet, la durée et les caractéristiques des ateliers et chantiers d'insertion ;

c) Les modalités d'accompagnement des salariés en insertion et de collaboration avec, d'une part, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et, d'autre part, les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes ;

d) Le cas échéant, la mention de l'existence d'une autre convention au titre d'une structure de l'insertion par l'activité économique ;

e) L'adéquation du projet économique et social des ateliers et chantiers d'insertion avec l'environnement local et l'offre d'insertion déjà existante ;

f) Le territoire dans lequel les ateliers et chantiers d'insertion sont réalisés ;

2° La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre le projet d'insertion de l'organisme conventionné et accomplir les tâches administratives et les obligations comptables résultant de l'activité de l'organisme conventionné ;

3° Le nombre de postes d'insertion susceptibles d'être conventionnés ouvrant droit à l'aide financière prévue à l'article R. 5132-37 et, le cas échéant, leur affectation entre les différents ateliers et chantiers d'insertion ;

4° Les engagements d'insertion pris par l'organisme conventionné et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;

5° Les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de l'institution précitée ;

6° La nature et le montant des aides publiques et privées dont l'organisme conventionné est susceptible de bénéficier pour réaliser des ateliers et chantiers d'insertion et, pour ceux qui ont une activité de commercialisation, le montant des ressources tirées de la commercialisation des biens et services produits ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

7° Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention.

Article R5132-29

La convention pour la mise en place d'un ou plusieurs chantiers d'insertion peut être conclue pour une durée maximale de trois ans avec des organismes présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure.

Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels.

L'organisme conventionné au titre d'un atelier ou chantier d'insertion transmet chaque année ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure.

Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions suivantes :

1° Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions ;

2° Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ;

3° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des personnes ;

4° Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;

5° Les propositions d'orientation professionnelle, de formation préqualifiante ou qualifiante, ou d'emploi faites aux personnes ainsi que les suites qui leur auront été données ;

6° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties de la structure.

Article D5132-30

Après avis favorable du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, un organisme conventionné au titre d'un atelier ou chantier d'insertion peut également être conventionné au titre d'une entreprise d'insertion ou d'une association intermédiaire.
Les activités réalisées par l'organisme conventionné au titre de chacune des deux conventions font alors l'objet d'une comptabilité distincte et donnent lieu à une information sectorielle distincte donnée en annexe des comptes.

Article D5132-31

Lorsque l'organisme conventionné au titre de l'article L. 5132-15 est une association, elle établit les comptes annuels conformément au règlement de l'Autorité des normes comptables en vigueur pour les comptes annuels des associations.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5132-32

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations.

Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.

Sous-section 2 : Mise en œuvre des actions

Article D5132-34

La commercialisation des biens et des services produits dans le cadre des ateliers et des chantiers d'insertion est possible lorsqu'elle contribue à la réalisation et au développement des activités d'insertion sociale et professionnelle des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1.
Toutefois, les recettes tirées de cette commercialisation ne peuvent couvrir qu'une part inférieure à 30 % des charges liées à ces activités.
Cette part peut être augmentée sur décision du préfet, dans la limite de 50 %, après avis favorable du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, si les activités développées ne sont pas déjà assurées et satisfaites par les entreprises locales.

Article R5132-35

Le préfet contrôle l'exécution de la convention conclue pour la mise en place d'un ou plusieurs ateliers et chantiers d'insertion. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

Sous-section 3 : Aide financière

Article R5132-37

L'embauche des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1 par les organismes conventionnés au titre d'un atelier ou chantier d'insertion ouvre droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide financière.

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé. Le montant modulé est déterminé chaque année par le préfet, dans les conditions fixées par l'article R. 5132-38, en tenant compte :

-des caractéristiques des personnes embauchées ;

-des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

-des résultats constatés à la sortie de la structure.

Article R5132-38

L'aide financière est versée à l'organisme conventionné au titre d'un atelier ou chantier d'insertion pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes.

Son montant socle, le montant maximum de la part modulée dans la limite d'un pourcentage du montant socle et ses conditions de versement sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget. Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget revalorise, chaque année, cette aide en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance à compter du 1er janvier 2015.

Article R5132-40

L'aide financière mentionnée à l'article R. 5132-37 est versée, pour le compte de l'Etat, par l'Agence de services et de paiement.

Cette aide ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.

Article D5132-41

Pour l'application du troisième alinéa de l'article L. 5132-3-1, la participation mensuelle du département aux aides financières est égale, pour chaque salarié en insertion qui était, avant son embauche, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, à 88 % du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à un foyer composé d'une seule personne, dans la limite de la durée de conventionnement avec la structure d'insertion par l'activité économique concernée.

Article R5132-43

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure prévue à l'article R. 5132-32. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.

Sous-section 4 : Périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Article D5132-43-1

La convention mentionnée à l'article L. 5132-2 peut prévoir la possibilité pour l'organisme

conventionné en tant qu'atelier et chantier d'insertion signataire de mettre en place des périodes de mise en situation en milieu professionnel pour ses salariés recrutés dans le cadre de contrats conclus en application de l'article L. 5132-15-1.

Dans ce cas, la convention précise :

1° Le nombre prévisionnel de salariés concernés ;

2° Les structures auprès desquelles ces salariés peuvent effectuer des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;

3° Les modalités d'accompagnement spécifiques prévues par l'organisme conventionné en tant qu'atelier et chantier d'insertion pendant ces périodes ;

4° Le ou les objets, parmi ceux mentionnés à l'article L. 5135-1, pour lesquels il pourra être mis en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Article D5132-43-2

Chaque période de mise en situation en milieu professionnel prescrite, en accord avec son employeur, pour un salarié en insertion fait l'objet d'une convention selon les modalités prévues au chapitre V du présent titre, sous réserve des dispositions prévues par la présente sous-section.

Article D5132-43-3

La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du contrat conclu en application de l'article L. 5132-15-1 ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Article D5132-43-4

L'organisme conventionné en tant qu'atelier et chantier d'insertion transmet à l'Agence de services et de paiement une copie de la convention mentionnée à l'article D. 5135-2.

Section 4 : Fonds départemental d'insertion

Article R5132-44

Dans chaque département, un fonds pour l'insertion finance le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique.

Article R5132-45

Le fonds départemental pour l'insertion est géré par le préfet qui arrête le montant des aides

accordées.

Article R5132-46

Le fonds départemental pour l'insertion a pour objet de concourir au financement :
1° D'aides au conseil nécessaires à l'identification, à l'élaboration et au suivi des projets de développement d'activités des organismes mentionnés à l'article L. 5132-2 ;
2° D'aides au démarrage, au développement et, à titre exceptionnel, à la consolidation de l'activité de ces organismes.

Article R5132-47

Après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, les concours du fonds départemental pour l'insertion sont attribués par le préfet, qui en détermine le montant. Ils font l'objet de conventions entre l'Etat et l'organisme, qui mentionnent notamment la nature, la durée et l'objet de l'action financée.
Le préfet peut subordonner l'attribution de ces aides à des engagements de l'organisme concernant le suivi des actions financées.

Chapitre III : Prime de retour à l'emploi

Section 1 : Prime de retour à l'emploi

Article R5133-1

Pour ouvrir droit à la prime de retour à l'emploi instituée par l'article L. 5133-1, la durée minimale de l'activité professionnelle exercée par le bénéficiaire de l'une des allocations mentionnées à ce même article est de quatre mois consécutifs.
Lorsque cette activité est salariée, la durée contractuelle résultant de la conclusion d'un ou plusieurs contrats de travail est au moins égale à soixante-dix-huit heures mensuelles.

Article R5133-2

La liste des justificatifs exigés pour l'ouverture du droit à la prime et attestant l'effectivité de la reprise d'activité est fixée par arrêté des ministres chargés de l'action sociale et de l'emploi.

Article R5133-3

Le montant de la prime de retour à l'emploi est de 1 000 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5133-4

Lorsque la reprise d'activité résulte de la conclusion d'un ou plusieurs contrats de travail à durée indéterminée ou d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée de plus de six mois, la prime est, à la demande de l'intéressé, versée par anticipation dès la fin du premier mois d'activité.
Dans les autres cas, la prime est versée à compter de la fin du quatrième mois d'activité professionnelle.

Article R5133-5

Le bénéfice de la prime de retour à l'emploi ne peut être accordé plus d'une fois dans un délai de dix-huit mois, courant à compter du premier des quatre mois d'activité mentionnés à l'article R. 5133-1.

Article R5133-6

Lorsqu'une personne bénéficie simultanément de l'allocation solidarité spécifique et du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé, la prime lui est versée en sa qualité de bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique.
Lorsqu'une personne bénéficie simultanément du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé, la prime lui est versée en sa qualité de bénéficiaire de l'allocation parent isolé.

Article R5133-7

Tout paiement indu de la prime est récupéré par remboursement en un ou plusieurs versements.
La créance peut être réduite ou remise en cas de précarité de la situation du débiteur, sauf en cas de manœuvre frauduleuse ou de fausse déclaration.

Article R5133-8

La récupération de l'indu sur la prime de retour à l'emploi intervient après information écrite de l'intéressé sur la source de l'erreur et expiration du délai de recours.

Section 2 : Aide personnalisée de retour à l'emploi

Article R5133-9

Une fraction des crédits du Fonds national des solidarités actives, définie chaque année par arrêté des ministres chargés du budget, de l'action sociale et de l'emploi, est consacrée à l'aide personnalisée de retour à l'emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5133-10

L'aide personnalisée de retour à l'emploi peut être attribuée aux bénéficiaires du revenu de solidarité active tenus à l'obligation prévue à l'article L. 262-28 du code de l'action sociale et des familles.

Elle a pour objet de prendre en charge tout ou partie des coûts exposés à l'occasion de la prise ou la reprise d'une activité professionnelle, que ce soit sous la forme d'un emploi, du suivi d'une formation ou de la création d'une entreprise.

Article R5133-11

Les dépenses mentionnées à l'article R. 5133-10 justifiant le versement de l'aide sont notamment celles découlant du retour à l'emploi, en matière de transport, d'habillement, de logement, d'accueil des jeunes enfants, d'obtention d'un diplôme, licence, certification ou autorisation qu'implique une activité professionnelle.

Article R5133-12

L'aide personnalisée de retour à l'emploi est versée :

1° Soit au bénéficiaire, pour couvrir tout ou partie de dépenses exposées par lui-même ;

2° Soit à un prestataire en paiement direct d'une dépense.

Le montant de l'aide est attribué sur la base de justificatifs, selon les modalités et dans la limite d'un plafond fixé par la convention mentionnée à l'article L. 262-32 du code de l'action sociale et des familles.

Article R5133-13

Une convention entre le président du conseil de gestion du Fonds national des solidarités actives et Pôle emploi détermine les conditions dans lesquelles l'aide personnalisée de retour à l'emploi intervient pour abonder les aides et mesures attribuées par cet organisme aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, en cas de reprise d'activité professionnelle.

Article R5133-14

Le montant des crédits attribués par département au titre de l'aide personnalisée de retour à l'emploi est arrêté par le président du conseil de gestion du Fonds national des solidarités actives en fonction du nombre prévisionnel de bénéficiaires du revenu de solidarité active relevant des dispositions de l'article L. 262-28 du code de l'action sociale et des familles. Ce montant est notifié au préfet avant le 31 mars de chaque année.

Article R5133-15

Sur la base de la convention d'orientation prévue à l'article L. 262-32 du code de l'action sociale et des familles, le préfet arrête la répartition des crédits entre les organismes au sein desquels peuvent être désignés des référents en application de l'article L. 262-27 du code de l'action sociale et des familles. Cette répartition tient compte, notamment, du nombre des bénéficiaires suivis par l'organisme, de l'objet des aides versées et du retour à l'emploi des bénéficiaires effectivement constaté. La convention détermine les modalités de versement et de suivi des dépenses. Le préfet

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

notifie les sommes attribuées à chaque organisme.

Les crédits ainsi répartis sont versés par le Fonds national des solidarités actives sur la base de l'arrêté du préfet.

Article R5133-16

Avant la fin de chaque exercice budgétaire, le préfet procède à l'estimation des crédits engagés pour le service de l'aide personnalisée de retour à l'emploi. Il peut procéder à une répartition modificative de ces crédits entre organismes, sur la base des besoins constatés.

Article R5133-17

En l'absence de convention d'orientation prévue à l'article L. 262-32 du code de l'action sociale et des familles, le préfet répartit les crédits qui lui sont notifiés au titre de l'article R. 5133-14 du présent code entre les organismes chargés du service du revenu de solidarité active.

L'aide personnalisée de retour à l'emploi est alors servie par les organismes aux bénéficiaires du revenu de solidarité active relevant des dispositions de l'article L. 262-28 du code de l'action sociale et des familles et qui ont débuté ou repris une activité professionnelle au cours de l'année.

Les dispositions des articles L. 262-45 à L. 262-53 du même code sont applicables.

Chapitre IV : Contrats de travail aidés

Section 1 : Contrat emploi-jeune

Sous-section 1 : Objet

Article D5134-1

La condition d'activité prévue au 2° de l'article L. 5134-1 est appréciée à compter de la fin de la scolarité et à l'exclusion des périodes de travail accomplies en exécution des contrats de travail suivants :

1° Le contrat d'apprentissage ;

2° Le contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

3° Le contrat initiative-emploi ;

4° Le contrat de professionnalisation ;

5° Le contrat d'insertion par l'activité mentionné à l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles ;

6° Les contrats conclus avec un employeur relevant des dispositions de l'article L. 5132-1 relatif à l'insertion par l'activité économique.

Sous-section 2 : Convention

Article D5134-2

Les conventions pluriannuelles mentionnées à l'article L. 5134-3 répondent aux exigences d'un cahier des charges qui comporte notamment les conditions prévisibles de la pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.
Elles comportent également des dispositions relatives aux objectifs de qualification, aux conditions de la formation professionnelle et, selon les besoins, aux modalités du tutorat.
Les régions, dans le cadre de leurs compétences, ainsi que d'autres personnes morales peuvent participer à l'effort de formation.

Article D5134-3

La convention emploi-jeune mentionnée au 1° de l'article L. 5134-2 précise notamment :
1° La description des activités prévues ;
2° Le nombre de postes et la nature des contrats de travail ouvrant droit à l'aide dont la création est envisagée ;
3° La fixation de la période, de douze mois au plus à compter de la conclusion de la convention, pendant laquelle les postes peuvent être créés ;
4° La durée collective de travail applicable dans l'organisme employeur ;
5° Pour chaque poste, la durée du travail fixée au contrat de travail du salarié occupant le poste ;
6° Les objectifs fixés pour assurer la professionnalisation des activités envisagées et, le cas échéant, les actions de formation et de qualification professionnelle des salariés exerçant ces activités ;
7° La convention collective éventuellement applicable ;
8° Le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat ;
9° Les modalités du contrôle de l'application de la convention.

Article D5134-4

Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention.

Article D5134-5

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. A cette fin, l'employeur fournit à sa demande tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention et la réalité des emplois créés.

Article D5134-6

Les conventions conclues, en application de l'article L. 5134-3, avec les établissements d'enseignement, publics ou sous contrat, sont instruites, signées et résiliées par les autorités académiques et exécutées sous leur contrôle, lorsque les activités envisagées participent directement à l'action éducatrice.
Les conventions relatives aux activités périscolaires relèvent de la compétence du préfet, qui

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

consulte les autorités académiques sur les projets de convention concernés.

Sous-section 3 : Contrat de travail

Article D5134-7

L'autorité administrative mentionnée à l'article L. 5134-11 est le préfet, signataire de la convention.

Sous-section 4 : Aide financière et exonérations

Article D5134-8

L'aide prévue par la convention pluriannuelle est versée pendant une durée de soixante mois à compter de la création du poste de travail, pour les périodes pendant lesquelles le poste est effectivement occupé par une personne remplissant les conditions prévues à l'article L. 5134-1.

Article D5134-9

Le montant annuel de l'aide par poste de travail est fixé à 15 924, 55 euros.
L'aide est versée mensuellement et par avance à l'organisme employeur.

Article D5134-10

Lorsque le paiement de l'aide a été suspendu à la suite d'une vacance de poste due à une rupture du contrat de travail, il n'y a pas de reprise du versement de l'aide de l'Etat.
Le versement de l'aide peut cependant être repris pour les postes pour lesquels les conventions initiales ont fait l'objet d'un avenant portant la durée de l'aide à une période supérieure à soixante mois.
Les personnes morales qui en sollicitent la reprise en font la demande au préfet qui vérifie les conditions d'exécution de la convention à la date de la demande.

Article D5134-11

Pour chaque poste, les conventions conclues avec les organismes de droit privé à but non lucratif peuvent faire l'objet d'avenants prévoyant, au cours d'une durée additionnelle de trente-six mois, le versement d'une partie de l'aide initiale ainsi que l'octroi d'une prime de consolidation d'un montant maximum de 15 245 euros.

Article D5134-12

En cas de résiliation des avenants, les sommes que l'employeur aurait dû percevoir au titre de l'aide initiale s'il n'avait pas opté pour le versement différé de cette aide lui sont reversées.

Article D5134-13

Lorsque la durée du travail prévue au contrat de travail du salarié est inférieure à trente-cinq heures par semaine, le montant de l'aide est réduit par application du rapport entre la durée prévue au contrat et la durée collective applicable à l'organisme employeur où est créé le poste.

Section 1-1 : Contrat unique d'insertion

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R5134-14

Pôle emploi, les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 et au 1° bis de l'article L. 5311-4, ainsi que les recteurs d'académie pour les contrats mentionnés à l'article L. 5134-125, peuvent attribuer pour le compte de l'Etat des aides à l'insertion professionnelle en application de l'article L. 5134-19-1, dans le cadre des missions d'insertion professionnelle que l'Etat leur confie par une convention ou par un marché et dans la limite de l'enveloppe financière qu'il notifie annuellement à chaque organisme.

Article R5134-15

Lorsque les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 et au 1° bis de l'article L. 5311-4, ainsi que les recteurs d'académie pour les contrats mentionnés à l'article L. 5134-125 prennent des décisions ou attribuent des aides à l'insertion professionnelle, pour le compte de l'Etat en application de l'article L. 5134-19-1, ils statuent également au nom de l'Etat en cas de recours gracieux formés contre ces décisions. Les recours hiérarchiques sont portés devant le préfet de région.

Article R5134-16

La convention annuelle d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 5134-19-4 comporte une annexe, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, faisant apparaître la liste des taux de prise en charge de l'aide financière définis en application du dernier alinéa de l'article L. 5134-19-1, du cinquième et du sixième alinéa de l'article L. 5134-19-4. Cette annexe mentionne également le nombre prévisionnel d'aides à l'insertion professionnelle attribuées par le président du conseil départemental, selon que l'aide est financée pour partie ou en totalité par le département.

La convention annuelle d'objectifs et de moyens peut être modifiée en cours d'année par avenant.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5134-17

La demande d'aide à l'insertion professionnelle, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, comporte :

1° Des informations relatives à l'identité du bénéficiaire et à sa situation au regard de l'emploi, des allocations dont il bénéficie et de sa qualification ;

2° Des informations relatives à l'identité et aux caractéristiques de l'employeur ;

3° Des informations relatives à la nature, aux caractéristiques et au contenu du contrat de travail conclu avec le salarié ;

4° Les modalités de mise en œuvre de l'aide à l'insertion professionnelle, notamment :

a) La nature des actions prévues au cours du contrat d'accompagnement dans l'emploi ou du contrat initiative-emploi, respectivement, en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, en application de l'article L. 5134-22, et en matière d'accompagnement professionnel et, le cas échéant, de formation, en application de l'article L. 5134-65 ;

b) Le cas échéant, l'indication qu'une ou plusieurs périodes d'immersion auprès d'un autre employeur sont prévues au cours du contrat, en application de l'article L. 5134-20 ;

c) Le nom du référent mentionné aux articles R. 5134-37 et R. 5134-60 et l'organisme dont il relève ;

d) Le nom et la fonction du tuteur mentionné aux articles R. 5134-38 et R. 5134-61 ;

e) Le taux de prise en charge servant au calcul de l'aide versée à l'employeur et le nombre d'heures de travail auquel il s'applique ;

f) L'identité de l'organisme ou des organismes en charge du versement de l'aide financière et les modalités de versement ;

g) Les modalités de contrôle par l'autorité attribuant l'aide de la mise en œuvre de l'aide.

Les conditions d'attribution de l'aide peuvent être modifiées avant le terme prévu par la décision avec l'accord de l'employeur, du salarié et de l'autorité visée à l'article R. 5134-14 ayant attribué l'aide.

Article R5134-17-1

La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle est transmise par l'autorité signataire à l'Agence de services et de paiement.

Elle comprend l'ensemble des éléments indiqués à l'article R. 5134-17.

Sous-section 2 : Suivi financier et statistique

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5134-18

L'Agence de services et de paiement est autorisée à mettre en œuvre un traitement automatisé des données à caractère personnel contenues dans les décisions d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

Le traitement automatisé a pour finalité :

1° La gestion, le contrôle et le suivi des aides à l'insertion professionnelle ;

2° Le calcul et le paiement de l'aide versée à l'employeur ;

3° L'identification des cas dans lesquels l'allocation de revenu de solidarité active est intégralement à la charge du Fonds national des solidarités actives en application du troisième alinéa du I de l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles ;

4° L'élaboration de données statistiques et financières anonymes ;

5° La réalisation d'enquêtes permettant d'étudier la situation des personnes en contrats aidés et leur parcours professionnel.

Article R5134-19

Les catégories de données à caractère personnel enregistrées sont les suivantes :

1° Le nom de famille et, le cas échéant, le nom d'usage, les prénoms, le sexe et la date de naissance ;

2° La nationalité, sous l'une des formes suivantes :

-français ;

-ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ;

-ressortissant d'un Etat tiers.

3° Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

4° Le niveau de formation ;

5° L'adresse ;

6° Le cas échéant, le numéro d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et la durée de cette inscription ;

7° Le cas échéant, l'indication de la qualité de bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le numéro d'allocataire, l'organisme en charge du versement et la durée pendant laquelle il a bénéficié de cette allocation ;

8° Le cas échéant, l'indication de la qualité de bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou de l'allocation temporaire d'attente et la durée pendant laquelle il a bénéficié de cette allocation ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

9° Le cas échéant, l'indication de la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 ;

10° Les données mentionnées aux 2°, 3° et 4° de l'article R. 5134-17.

Article R5134-20

Pour les nécessités liées à la seule finalité mentionnée au 3° de l'article R. 5134-18 les agents des organismes mentionnés à l'article L. 262-16 du code de l'action sociale et des familles désignés et habilités par l'autorité responsable de ces organismes sont destinataires des données du traitement relatives aux personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département et portant sur :

1° Le nom et l'adresse des intéressés ;

2° Leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

3° Leur numéro d'allocataire ;

4° La date de leur embauche.

Article R5134-21

A l'exception du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques et, le cas échéant, du numéro d'allocataire du revenu de solidarité active financé par le département, sont destinataires des données du traitement pour les nécessités liées aux seules finalités mentionnées aux 1°, 2° et 4° de l'article R. 5134-18 les agents des administrations et organismes mentionnés ci-après, désignés et habilités par l'autorité responsable de ces administrations et organismes :

1° Les services déconcentrés du ministre chargé de l'emploi dans le département ;

2° Les agences locales de Pôle emploi ;

3° Les organismes mentionnés à l'article D. 5134-14, pour les aides attribuées au nom de l'Etat ;

4° Le cas échéant, le département, lorsque le président du conseil départemental le demande, pour les aides qu'il a attribuées.

Article R5134-22

Pour permettre aux agents des services statistiques du ministre chargé de l'emploi désignés et habilités par l'autorité responsable de ces services de conduire les opérations prévues aux 4° et 5° de l'article R. 5134-18, ces derniers sont destinataires des données du traitement, à l'exception du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ces données ne peuvent être conservées par les services statistiques du ministre chargé de l'emploi au-delà de la période nécessaire à la conduite de ces opérations et au plus tard cinq ans après le terme de l'aide à l'insertion professionnelle.

Article R5134-23

Les données à caractère personnel ne peuvent être conservées au-delà de la période nécessaire à la conduite des opérations prévues à l'article R. 5134-18 et au maximum un an après le terme de l'aide à l'insertion professionnelle.

Toutefois, en cas de contentieux relatif à une aide à l'insertion professionnelle, les données correspondantes sont conservées jusqu'à une décision de justice devenue définitive.

L'enregistrement, l'utilisation, la conservation et la transmission de ces données sont réalisés selon des modalités propres à garantir leur confidentialité.

Article R5134-24

Les droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'exercent auprès de l'Agence de services et de paiement.

Section 2 : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Sous-section 1 : Aide à l'insertion professionnelle

Article R5134-26

L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail mentionné à l'article L. 5134-24.

Article R5134-27

L'employeur qui effectue une nouvelle demande d'aide à l'insertion professionnelle transmet à l'autorité appelée à attribuer cette aide les éléments nécessaires à l'établissement du bilan mentionné à l'article L. 5134-21-1.

Article R5134-28

L'employeur informe, dans un délai franc de sept jours, de toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° L'autorité ayant attribué l'aide ;

2° Le ou les organismes chargés du versement des aides.

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi fixe le modèle de fiche de signalement, par l'employeur, des suspensions ou ruptures du contrat de travail.

Article R5134-29

En cas de non-respect par l'employeur des dispositions de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un remboursement.

L'autorité attribuant l'aide informe l'employeur de son intention de procéder à la récupération de l'indu.

L'employeur dispose d'un délai franc de sept jours pour faire connaître ses observations.

Tout paiement indu donne lieu à remboursement par l'employeur de la totalité des aides perçues.

L'autorité attribuant l'aide informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la procédure.

Article R5134-30

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1, le nouvel employeur est substitué dans les droits de l'employeur en ce qui concerne le contrat de travail. Le nouvel employeur est également substitué dans les droits de l'employeur initial en ce qui concerne l'aide à l'insertion professionnelle, sous réserve de l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide, au regard des engagements du nouvel employeur.

Article R5134-31

En application de l'article L. 5134-23-2, l'employeur qui souhaite prolonger une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi adresse à l'autorité qui a attribué l'aide initiale une demande préalable.

Cette demande motivée est accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation, notamment des actions d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences, de formation qualifiante, ou de la réalisation d'une période d'immersion. L'employeur joint également à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

Article R5134-32

La durée maximale de la l'aide à l'insertion professionnelle, fixée à vingt-quatre mois par l'article L. 5134-23, peut être prolongée, en application du premier alinéa de l'article L. 5134-23-1, pour la durée de la formation suivie par le salarié restant à courir et dans la limite de soixante mois.

La demande de prolongation déposée par l'employeur est accompagnée :

1° De tous justificatifs visant à établir que l'action de formation professionnelle qualifiante visée à l'article L. 6314-1 et prévue au titre de l'aide attribuée initiale est en cours de réalisation et que le terme de cette action dépasse le terme de l'aide ;

2° Des éléments d'organisation des actions de formation permettant de s'assurer qu'elles pourront être réalisées durant la période de prolongation.

Article R5134-33

La durée maximale de vingt-quatre mois de l'aide à l'insertion professionnelle peut, pour les personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5134-23-1, être portée, par décisions de prolongation successives d'un an au plus, à soixante mois.

La condition d'âge mentionnée au premier alinéa des articles L. 5134-23-1 et L. 5134-25-1 s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.

Article R5134-34

La durée maximale de vingt-quatre mois de l'aide peut, pour les personnes mentionnées au second alinéa de l'article L. 5134-23-1, être dépassée par décisions de prolongation successives d'un an au plus.

La condition d'âge mentionnée au second alinéa de l'article L. 5134-23-1 et au troisième alinéa de l'article L. 5134-25-1 s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.

Article R5134-35

En application de l'article L. 2323-48, les institutions représentatives du personnel des organismes employeurs, lorsqu'elles existent, sont informées des contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus.

Sous-section 2 : Contrat de travail

Article R5134-36

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En application de l'article L. 5134-26, pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle.

Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail.

Ce programme prévisionnel peut être modifié à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail. En ce cas, sa modification éventuelle respecte un délai de prévenance de quinze jours au moins.

Sous-section 3 : Accompagnement

Article R5134-37

L'autorité qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle désigne en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, en le mentionnant dans la décision d'attribution initiale de l'aide, un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Dans le cas où ce salarié est bénéficiaire du revenu de solidarité active, le référent peut être le même que celui désigné en application de l'article L. 262-27 du code de l'action sociale et des familles.

Article R5134-38

Dès la transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.

Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Article R5134-39

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1° Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

2° Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

3° Assurer la liaison avec le référent mentionné à l'article R. 5134-37 ;

4° Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle prévue à l'article L. 5134-28-1 avec le salarié concerné et l'employeur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 4 : Aide financière et exonérations

Paragraphe 1er : Aide financière

Article R5134-40

L'aide mentionnée à l'article L. 5134-30 est versée mensuellement :

1° Par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat ;

2° Par le département ou par tout organisme qu'il mandate à cet effet, lorsque l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée pour un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département.

L'employeur communique aux organismes mentionnés au 1° ou au 2° les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié.

Article D5134-41

Pour l'application de l'article L. 5134-30-2, la participation mensuelle du département au financement de l'aide est égale à 88 % du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, applicable à un foyer composé d'une seule personne, dans la limite de l'aide effectivement versée.

Toutefois, lorsque la convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi prévoit une prise en charge de la durée hebdomadaire de travail égale à sept heures en application de la dérogation prévue à l'article L. 5134-26, le taux de la participation mensuelle du département mentionné à l'alinéa précédent est réduit à 45 %.

Article R5134-42

Les taux de prise en charge déterminant le montant de l'aide financière mentionné à l'article L. 5134-30-1 sont fixés par un arrêté du préfet de région, en fonction des critères énumérés à l'article L. 5134-30 et compte tenu, le cas échéant, des statistiques publiques de l'emploi dans la région.

Article R5134-43

Lorsque, en application du cinquième alinéa de l'article L. 5134-19-4, le département majore les taux de l'aide à l'employeur mentionnés à l'article R. 5134-42, le coût induit par cette majoration est à la charge du département. Cette contribution du département s'ajoute au montant de sa participation telle que définie à l'article D. 5134-41.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5134-44

Lorsque le contrat d'accompagnement dans l'emploi est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée.

Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

Article R5134-45

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle, celle-ci n'est pas due.

Sous réserve des cas mentionnés aux articles R. 5134-46 et R. 5134-47, l'employeur reverse alors à l'Agence de services et de paiement ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné par lui dans le cadre de l'article R. 5134-40 l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide à l'insertion professionnelle.

Article R5134-46

Les montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat à durée indéterminée dans les cas suivants :

1° Licenciement pour faute grave du salarié ;

2° Licenciement pour force majeure ;

3° Licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;

4° Licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;

5° Rupture du contrat au cours de la période d'essai ;

6° Rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11.

Article R5134-47

Les montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle ne font pas l'objet d'un

reversement, et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat à durée déterminée, en cas de :

1° Rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties ;

2° Rupture anticipée pour faute grave ;

3° Rupture anticipée pour force majeure ;

4° Rupture anticipée au cours de la période d'essai.

Paragraphe 2 : Exonérations

Article D5134-48

Le montant de l'exonération prévue au 1° de l'article L. 5134-31 est égal à celui des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales correspondant à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Article R5134-49

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et de la part de la rémunération restée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder au titre du mois civil considéré la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Article R5134-50

En cas de rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle dans un cas autre que ceux mentionnés aux articles R. 5134-46 et R. 5134-47, l'employeur verse le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré en application de l'article L. 5134-31.

Ces cotisations et contributions sont versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 5 : Périodes de mise en situation en milieu professionnel

Article D5134-50-1

Une ou plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel peuvent être prescrites à un salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi, avec son accord et celui de son employeur.

Chacune de ces périodes fait l'objet d'une convention selon les modalités prévues au chapitre V du présent titre, sous réserve des dispositions prévues par la présente sous-section.

Article D5134-50-2

La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Article D5134-50-3

L'organisme prescripteur de la mise en situation en milieu professionnel en application de l'article L. 5135-2 transmet à l'Agence de services et de paiement une copie de la convention mentionnée à l'article D. 5135-2.

Section 3 : Contrat initiative-emploi

Sous-section 1 : Aide à l'insertion professionnelle

Article R5134-51

L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail mentionné à l'article L. 5134-69.

Article R5134-52

L'employeur qui effectue une nouvelle demande d'aide à l'insertion professionnelle transmet à l'autorité appelée à attribuer cette aide les éléments nécessaires à l'établissement du bilan mentionné

à l'article L. 5134-66-1.

Article R5134-53

L'employeur informe, dans un délai franc de sept jours, de toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle :

1° L'autorité ayant attribué l'aide ;

2° Le ou les organismes chargés du versement des aides.

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi fixe le modèle de fiche de signalement, par l'employeur, des suspensions ou ruptures du contrat de travail.

Article R5134-54

En cas de non-respect par l'employeur des dispositions de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, cette aide n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un remboursement.

L'autorité attribuant l'aide informe l'employeur de son intention de procéder à la récupération de l'indu.

L'employeur dispose d'un délai franc de sept jours pour faire connaître ses observations.

Tout paiement indu donne lieu à remboursement par l'employeur de la totalité des aides perçues.

L'autorité attribuant l'aide informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la procédure.

Article R5134-55

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1, le nouvel employeur est substitué dans les droits de l'employeur en ce qui concerne le contrat de travail. Le nouvel employeur est substitué également dans les droits de l'employeur initial en ce qui concerne l'aide à l'insertion professionnelle sous réserve de l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide, au regard des engagements du nouvel employeur et à condition qu'il n'entre pas dans un des cas mentionnés à l'article L. 5134-68.

Article R5134-56

En application de l'article L. 5134-67-2, l'employeur qui souhaite prolonger une aide à l'insertion professionnelle au titre du contrat initiative-emploi adresse à l'autorité qui a attribué l'aide initiale une demande préalable.

Cette demande motivée est accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation, notamment des actions d'aide à la prise de poste, de remise à

niveau, d'acquisition de nouvelles compétences et de formation qualifiante. L'employeur joint également à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

Article R5134-57

La durée maximale de l'aide à l'insertion professionnelle, fixée à vingt-quatre mois par l'article L. 5134-67-1, peut être prolongée, en application du troisième alinéa du même article, pour la durée de la formation suivie par le salarié restant à courir et dans la limite de soixante mois.

La demande de prolongation faite par l'employeur est accompagnée :

1° De tous justificatifs visant à établir que l'action de formation professionnelle qualifiante visée à l'article L. 6314-1 prévue au titre de l'aide attribuée initiale est en cours de réalisation et que le terme de cette action dépasse le terme de l'aide ;

2° Des éléments d'organisation des actions de formation permettant de s'assurer qu'elles pourront être réalisées durant la période de prolongation.

Article R5134-58

La durée maximale de vingt-quatre mois de l'aide à l'insertion professionnelle peut, pour les personnes mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 5134-67-1, être portée, par décisions de prolongation successives d'un an au plus, à soixante mois.

La condition d'âge mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 5134-67-1 et à l'article L. 5134-69-1 s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.

Article R5134-59

En application de l'article L. 2323-48, les institutions représentatives du personnel des organismes employeurs, lorsqu'elles existent, sont informées des contrats initiative-emploi conclus.

Sous-section 2 : Accompagnement

Article R5134-60

L'autorité qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle désigne en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, en le mentionnant dans la décision d'attribution initiale de l'aide, un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en contrat initiative-emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans le cas où ce salarié est bénéficiaire du revenu de solidarité active, le référent peut être le même que celui désigné en application de l'article L. 262-27 du code de l'action sociale et des familles.

Article R5134-61

L'employeur, dès la transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle, désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.

Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat initiative-emploi.

Article R5134-62

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1° Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en contrat initiative-emploi ;

2° Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

3° Assurer la liaison avec le référent mentionnés à l'article R. 5134-60 ;

4° Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle prévue à l'article L. 5134-70-2 avec le salarié concerné et l'employeur.

Sous-section 3 : Aide financière

Article R5134-63

L'aide mentionnée à l'article L. 5134-72 est versée mensuellement :

1° Par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat ;

2° Par le département ou par tout organisme qu'il mandate à cet effet, lorsque l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée pour un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département.

L'employeur communique aux organismes mentionnés au 1° ou au 2° les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié.

Article D5134-64

Pour l'application de l'article L. 5134-72-2, la participation mensuelle du département au financement de l'aide est égale à 88 % du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, applicable à un foyer composé d'une seule personne, dans la limite du montant de l'aide effectivement versée.

Toutefois, pour les conventions individuelles initiales conclues du 1er avril 2011 au 31 décembre 2011 et pour leurs éventuels renouvellements postérieurs à cette date, la participation mensuelle du département au financement de l'aide prévue à l'article L. 5134-72-2 est égale à 67 % du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à un foyer composé d'une seule personne, dans la limite du montant de l'aide effectivement versée.

Article R5134-65

Les taux de prise en charge déterminant le montant de l'aide financière mentionné à l'article L. 5134-72-1 sont fixés par un arrêté du préfet de région, en fonction des critères énumérés à l'article L. 5134-72 et compte tenu, le cas échéant, des statistiques publiques de l'emploi dans la région.

Article R5134-66

Lorsque, en application du cinquième alinéa de l'article L. 5134-19-4, le département majore les taux de prise en charge mentionnés à l'article R. 5134-65, le coût induit par cette majoration est à la charge du département. Cette contribution du département s'ajoute au montant de sa participation telle que définie à l'article D. 5134-64.

Article R5134-67

Lorsque le contrat initiative-emploi est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée.

Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

Article R5134-68

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle, celle-ci n'est pas due.

Sous réserve des cas mentionnés aux articles R. 5134-69 et R. 5134-70, l'employeur reverse alors à l'Agence de services et de paiement ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné par lui dans le cadre de l'article R. 5134-63 l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide à l'insertion professionnelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5134-69

Les montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le contrat initiative-emploi est un contrat à durée indéterminée, dans les cas suivants :

1° Licenciement pour faute grave du salarié ;

2° Licenciement pour force majeure ;

3° Licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;

4° Licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;

5° Rupture du contrat au cours de la période d'essai ;

6° Rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11.

Article R5134-70

Les montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle ne font pas l'objet d'un reversement, et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le contrat initiative-emploi est un contrat à durée déterminée, dans les cas suivants :

1° Rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties ;

2° Rupture anticipée pour faute grave ;

3° Rupture anticipée pour force majeure ;

4° Rupture anticipée au cours de la période d'essai.

Sous-section 4 : Périodes de mise en situation en milieu professionnel

Article D5134-71-1

Une ou plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel peuvent être prescrites à un salarié en contrat initiative-emploi, avec son accord et celui de son employeur.

Chacune de ces périodes fait l'objet d'une convention selon les modalités prévues au chapitre V du présent titre, sous réserve des dispositions prévues par la présente sous-section.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5134-71-2

La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du contrat initiative-emploi ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Article D5134-71-3

L'organisme prescripteur de la mise en situation en milieu professionnel en application de l'article L. 5135-2 transmet à l'Agence de services et de paiement une copie de la convention mentionnée à l'article D. 5135-2.

Section 6 : Contrat relatif aux activités d'adultes-relais

Sous-section 1 : Objet

Article D5134-145

Les adultes-relais mentionnés à l'article L. 5134-100 assurent des missions de médiation sociale et culturelle. Les activités de ces adultes-relais consistent notamment à :

1° Accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social ;

2° Informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue entre services publics et usagers, et notamment établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants ;

3° Contribuer à améliorer ou préserver le cadre de vie ;

4° Prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue ;

5° Faciliter le dialogue entre les générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur ;

6° Contribuer à renforcer la vie associative locale et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

Article D5134-146

Les adultes-relais ne peuvent accomplir aucun acte relevant du maintien de l'ordre public et ne peuvent être employés à des fonctions dont le seul objet est d'assurer les services au domicile des personnes physiques mentionnés à l'article L. 7231-1.

Les personnes morales de droit public et les personnes morales de droit privé chargées d'un service public ne peuvent pas embaucher d'adultes-relais pour des missions relevant de leur activité normale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Convention

Article D5134-147

Les personnes morales mentionnées à l'article L. 5134-101 qui sollicitent le bénéfice d'une convention ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais en font la demande au préfet.

Article D5134-148

La demande de convention se traduit par le dépôt d'un dossier qui comprend notamment :
1° La présentation de l'organisme employeur, de son projet et de ses objectifs ;
2° Le nombre et les caractéristiques des postes ;
3° Les zones urbaines sensibles ou les autres territoires prioritaires des contrats de ville au bénéfice duquel le projet doit se mettre en place ;
4° Pour les organismes privés à but non lucratif, les statuts et les comptes pour le dernier exercice complet ou le compte de résultat et le bilan lorsque celui-ci est établi ;
5° Le budget prévisionnel de l'action, précisant notamment les contributions financières au titre de la rémunération, de la formation ou de l'encadrement obtenues en dehors de l'Etat.

Article D5134-149

Les projets retenus font l'objet d'une convention par poste signée entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet, et en présence de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, représentée par son délégué départemental.

Article D5134-150

La durée pour laquelle la convention est signée ne peut excéder trois ans.
La convention peut être renouvelée par accord exprès des parties.

Article D5134-151

La convention précise :
1° La nature du projet ;
2° La durée hebdomadaire de travail ;
3° Les caractéristiques du poste et de l'activité engagée au regard des besoins à satisfaire ;
4° Le montant et les modalités de versement de l'aide versée, au nom de l'Etat, par l'agence et les modalités du contrôle de l'application de la convention ;
5° Le cas échéant, la dérogation du préfet sur le lieu de résidence de l'adulte-relais lorsque ce dernier ne réside pas en zone urbaine sensible mentionnée à l'article L. 5134-102.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5134-152

Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention.

Article D5134-153

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. A cette fin, l'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément de nature à permettre de vérifier la bonne exécution de la convention et la réalité des emplois créés.

Article D5134-154

La convention peut être résiliée par le préfet, notamment en cas de non-respect par l'employeur des clauses de la convention. Le préfet, en sa qualité de délégué de l'agence, peut demander le reversement des sommes indûment perçues.
Lorsque l'aide est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, celle-ci est résiliée d'office. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.
La convention est également résiliée d'office lorsque l'employeur n'a pas, sans justification, transmis pendant deux trimestres consécutifs les pièces prévues à la convention.
La convention peut être résiliée par l'employeur. Celui-ci en avertit le préfet avec un préavis de deux mois.

Sous-section 3 : Contrat de travail

Article D5134-155

Le contrat de travail est conclu avec une personne remplissant à la date de la signature les conditions de l'article L. 5134-102.

Article D5134-156

Le contrat de travail, lorsqu'il est conclu à temps partiel, ne peut être inférieur à un mi-temps.

Sous-section 4 : Aide financière

Article D5134-157

L'aide financière de l'Etat mentionnée à l'article L. 5134-108, forfaitaire, est versée par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'agence peut confier, dans le cadre d'une convention, la gestion de cette aide à l'Agence de services et de paiement.

Article D5134-158

L'aide de l'Etat est versée à compter de la création du poste d'adulte-relais pour les périodes pendant lesquelles le poste est effectivement occupé.
Pour un emploi à temps partiel, elle est versée à due proportion du temps de travail prévu à la convention par rapport à un emploi à temps plein.

Article D5134-159

Sous réserve des cas de résiliation de la convention mentionnés à l'article D. 5134-154 et de la production des documents justificatifs prévus dans la convention, l'aide est versée pendant la durée de la convention.

Article D5134-160

Le montant annuel de l'aide par poste de travail à temps plein est fixé par décret.
Ce montant est revalorisé annuellement au 1er juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire minimum de croissance depuis le 1er juillet de l'année précédente et arrondi au dixième d'euro le plus proche.

Section 7 : Emploi d'avenir

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R5134-161

Peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes sans emploi de seize à vingt-cinq ans et les personnes handicapées de moins de trente ans sans emploi, à la date de la signature du contrat, qui :

1° Soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;

2° Soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et classé au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation mentionnée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation, et totalisent une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois. Sur appréciation des organismes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1, cette durée peut être inférieure à six mois si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, dans une zone de revitalisation rurale ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, et totalisent une durée de douze mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois. Sur appréciation des organismes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1, cette durée peut être inférieure à douze mois si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient.

Article R5134-162

I.-Le schéma d'orientation régional définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir, notamment :

1° Les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement des emplois d'avenir, en particulier les secteurs qui présentent un fort potentiel de création d'emplois ou offrent des perspectives de développement d'activités nouvelles, en cohérence avec les stratégies de développement économique et de développement des compétences au niveau régional ;

2° Les principaux parcours d'insertion et de qualification qui peuvent être proposés dans ces différents filières et secteurs.

II.-Le schéma d'orientation régional tient compte des modalités d'accès des jeunes à la formation définies au contrat de plan régional de développement des formations professionnelles adopté au titre de l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

Article R5134-163

I.-Chaque année, le comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles est consulté sur le schéma d'orientation régional mentionné à l'article R. 5134-162 et, s'il y a lieu, sur le bilan des emplois d'avenir au titre de l'année écoulée.

II.-Le projet de schéma d'orientation régional mentionné à l'article R. 5134-162 est établi par le préfet de région, après consultation du président du conseil régional. Il est soumis pour avis au comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles et fait l'objet, avant son adoption, d'une publication sous forme électronique sur le site de la préfecture de région. Les conseils départementaux, les communes, Pôle emploi , les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes mentionnées à l'article L. 5314-1 ainsi que la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire peuvent faire connaître leur avis au préfet de région dans un délai d'un mois à compter de cette publication.

III.-A l'issue de la procédure de consultation définie au II, le préfet de région publie le schéma d'orientation régional au recueil des actes administratifs de la préfecture de région.

Article R5134-164

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

I.-Est éligible à l'aide à l'emploi d'avenir l'employeur relevant du huitième alinéa de l'article L. 5134-111 qui :

1° Propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable ;

2° Appartient à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles.

II.-Les secteurs mentionnés au 2° du I sont fixés par arrêté du préfet de région, compte tenu des secteurs prioritaires définis au schéma d'orientation régional en application de l'article R. 5134-162.

Article R5134-165

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme, selon le cas :

1° S'agissant d'un employeur mentionné au 2° ou au 3° de l'article L. 5134-111, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée, d'au moins douze mois et d'au plus trente-six mois, régi par les dispositions de la section première-1 et de la section 2 du présent chapitre, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section ;

2° S'agissant des autres employeurs mentionnés à l'article L. 5134-111, selon leur situation, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par les dispositions de la section première-1 et de la section 2 du présent chapitre ou d'un contrat initiative-emploi régi par les dispositions de la section première-1 et de la section 3 du présent chapitre, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section.

Sous-section 2 : Aide à l'insertion professionnelle

Article R5134-166

Par dérogation selon le cas aux articles R. 5134-42 ou R. 5134-65, un arrêté du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget fixe les taux de prise en charge déterminant le montant de l'aide financière relative à l'emploi d'avenir.

Article R5134-167

La durée maximale de l'aide, fixée à trente-six mois par l'article L. 5134-113, peut être prolongée, sur autorisation de l'autorité délivrant la décision d'attribution, afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois. La demande de prolongation faite par l'employeur est accompagnée des documents mentionnés selon le cas aux articles R. 5134-32 et R. 5134-57.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5134-168

L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par l'autorité délivrant la décision d'attribution de l'aide à chaque échéance annuelle. En cas de non-respect de ces engagements, l'aide fait l'objet d'un remboursement selon la procédure prévue selon le cas aux articles R. 5134-29 et R. 5134-54.

Section 8 : Emploi d'avenir professeur

Article R5134-169

L'étudiant bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur doit posséder la qualité de boursier de l'enseignement supérieur au titre de l'année universitaire durant laquelle il est recruté.

Sa qualité de boursier est vérifiée à chaque renouvellement de contrat.

Article R5134-170

La liste des académies et la liste des disciplines connaissant des besoins particuliers justifiant la priorité de recrutement prévue au III de l'article L. 5134-120 sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'éducation nationale et du ministre chargé de l'enseignement agricole.

Article R5134-171

Dans chaque académie concernée, une commission présidée par le recteur ou son représentant vérifie si les candidats à un emploi d'avenir professeur remplissent les conditions leur permettant d'en bénéficier.

Le recteur désigne les membres de la commission qui comprend :

1° Au moins deux et au maximum six enseignants-chercheurs, dont au moins un président d'université ou de pôle de recherche et d'enseignement supérieur ou un directeur de grand établissement, ou leur représentant ;

2° Au moins un directeur académique des services de l'éducation nationale ;

3° Au moins quatre et au maximum six membres des corps d'inspection et chefs d'établissement, dont au moins un chef d'établissement d'enseignement privé ayant passé un contrat avec l'Etat.

La commission comprend également le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou son représentant.

Article R5134-172

Sur la base d'un dossier de candidature dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, la commission donne un avis sur l'aptitude des candidats à un emploi d'avenir professeur.

L'avis rendu par la commission tient compte, notamment, du projet professionnel de l'étudiant et de ses résultats universitaires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A partir de la liste des candidats établie par la commission, le recteur propose aux établissements publics locaux d'enseignement et aux établissements d'enseignement privés ayant passé un contrat avec l'Etat le nom d'un ou plusieurs candidats à un recrutement au titre d'un emploi d'avenir professeur dans le premier ou le second degré.

S'agissant de l'enseignement agricole, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt propose aux établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et aux établissements d'enseignement privé agricole ayant passé un contrat avec l'Etat le nom d'un ou plusieurs candidats à un recrutement au titre d'un emploi d'avenir professeur.

Article R5134-173

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi, du ministre chargé du budget, du ministre chargé de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement agricole fixe les taux de prise en charge déterminant le montant de l'aide financière relative à l'emploi d'avenir professeur.

Article R5134-174

Le salaire mensuel du bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur est égal au produit du montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance par le nombre moyen mensuel d'heures de travail.

Article R5134-175

I. # Le contrat conclu pour le recrutement d'un étudiant sur un emploi d'avenir professeur précise l'établissement ou l'école au sein duquel l'étudiant exerce ses fonctions, la durée du contrat, la durée hebdomadaire moyenne de travail et les modalités de variation de celle-ci au cours de l'année scolaire.

Le contrat comporte également l'engagement de l'étudiant de suivre la formation universitaire dans laquelle il est inscrit et de se présenter à un des concours de recrutement d'enseignants du premier ou du second degré organisés par l'Etat.

II. # La durée moyenne hebdomadaire de travail est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'éducation nationale et du ministre chargé de l'enseignement agricole dans la limite de la moitié de la durée fixée à l'article L. 3121-10.

Le même arrêté détermine les critères de variation de la durée hebdomadaire de travail afin de prendre en compte, notamment, le calendrier de la formation universitaire et le temps nécessaire à la préparation et aux épreuves du concours ainsi que l'organisation du temps de travail de l'école ou de l'établissement scolaire dans lequel l'étudiant exerce.

Article R5134-176

Les étudiants recrutés sur des emplois d'avenir professeur accomplissent, dans les établissements d'enseignement et dans les écoles, sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service, des fonctions d'appui éducatif.

En appui des enseignants, ils peuvent participer aux séquences d'enseignement, aux actions de soutien scolaire ainsi qu'à toute activité de nature éducative organisée au sein de l'établissement ou de l'école.

Les étudiants recrutés sur des emplois d'avenir professeur peuvent également assister à certains

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

conseils de l'établissement ou de l'école.

Article D5134-177

.-Pour bénéficier de la priorité de recrutement fixée au III de l'article L. 5134-120, les étudiants doivent avoir résidé au moins deux ans dans l'une des zones mentionnées ou avoir effectué au moins deux années d'études secondaires dans un établissement situé dans l'une de ces zones ou dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire.

Article D5134-178

Le tutorat des étudiants recrutés sur des emplois d'avenir professeur est assuré par un enseignant désigné par le recteur d'académie.

Dans l'enseignement agricole, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt désigne l'enseignant chargé du tutorat.

L'enseignant suit et accompagne l'étudiant dans sa formation progressive au métier du professorat notamment en l'associant à la préparation et à la conduite de séquences d'enseignement, à la gestion de classe et au suivi des élèves.

Chapitre V : Périodes de mise en situation en milieu professionnel

Article D5135-1

Lorsque le bénéficiaire est salarié, son employeur est également partie à la convention de mise en situation en milieu professionnel mentionnée à l'article L. 5135-4.

Article D5135-2

La convention mentionnée à l'article L. 5135-4, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, comporte notamment les indications suivantes :

1° La dénomination, l'adresse et la forme juridique de l'organisme prescripteur ;

2° Les nom, prénom, adresse et date de naissance du bénéficiaire, sa situation professionnelle, l'indication, le cas échéant, de sa qualité de bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, et, s'il est salarié, les coordonnées de son employeur ;

3° La dénomination, l'adresse, la forme juridique, le numéro et la date d'immatriculation de la structure d'accueil, son activité principale et, le cas échéant, la convention collective dont elle relève, ainsi que le nom et la fonction de la personne en charge de l'accueil et du suivi du bénéficiaire et de la transmission des consignes d'hygiène et de sécurité ;

4° La dénomination, l'adresse et la forme juridique de la structure d'accompagnement, ainsi que le nom et la fonction du conseiller référent du bénéficiaire ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Les dates de début et de fin de la ou des périodes de mise en situation, le nombre d'heures de présence, le lieu d'exécution, l'objet assigné à cette période parmi ceux mentionnés à l'article L. 5135-1 ainsi que le ou les objectifs précis fixés dans ce cadre et les modalités prévues pour évaluer leur réalisation ;

6° La description des tâches confiées au bénéficiaire dans le but de développer les compétences recherchées ainsi que les horaires de présence dans la structure d'accueil.

Article D5135-3

La convention mentionnée à l'article L. 5135-4 est conclue pour une durée ne pouvant excéder un mois de date à date, que la présence du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil soit continue ou discontinue.

Lorsque le ou les objectifs fixés conformément au 5° de l'article D. 5135-2 n'ont pas été atteints, la convention peut être renouvelée une fois, pour le même objet et les mêmes objectifs que ceux initialement fixés et pour une durée au plus égale à celle mentionnée au premier alinéa du présent article.

Il peut être conclu, avec un même bénéficiaire et au cours d'une période de douze mois consécutifs, au plus deux conventions de mise en situation en milieu professionnel dans la même structure d'accueil, sous réserve que ces conventions comportent des objets ou des objectifs différents et sans que la durée totale de ces conventions, renouvellements compris, n'excède soixante jours sur la même période.

Article D5135-4

Pendant la durée de la période de mise en situation en milieu professionnel, le bénéficiaire observe le règlement intérieur de la structure d'accueil et les mesures en matière d'hygiène et de sécurité propres aux activités prévues par la convention mentionnée à l'article D. 5135-2.

Article D5135-5

Pendant la période de mise en situation en milieu professionnel, la structure d'accueil désigne une personne chargée d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire.

En cas d'accident survenant au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel, ou pendant le trajet effectué par le bénéficiaire, la structure d'accueil informe au plus tard dans les vingt-quatre heures la structure d'accompagnement. La structure d'accompagnement transmet l'information sans délai à l'employeur, si le bénéficiaire est salarié ou, dans le cas contraire, au prescripteur, qui procèdent l'un ou l'autre dans les quarante-huit heures à la déclaration d'accident du travail.

Article D5135-6

L'organisme prescripteur s'assure de la pertinence de la période de mise en situation en milieu professionnel envisagée et établit le projet de convention mentionné à l'article D. 5135-2.

La structure d'accompagnement assure la mise en œuvre de la période de mise en situation en milieu professionnel et en réalise le bilan et l'évaluation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5135-7

Les organismes mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 5135-2 peuvent conclure avec un organisme employant ou accompagnant des bénéficiaires de mise en situation en milieu professionnel des conventions autorisant ce dernier organisme à prescrire pour ces bénéficiaires des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Cette autorisation ne peut être liée à aucune clause financière et l'organisme qui l'a accordée peut la suspendre ou la retirer sans préavis.

Article D5135-8

La convention mentionnée à l'article D. 5135-7 comporte notamment les indications suivantes :

1° La dénomination, l'adresse, la forme juridique de chaque partie à la convention, ainsi que le nom et la fonction de chaque signataire ;

2° Les catégories de personnes pouvant se voir prescrire des périodes de mise en situation parmi celles employées ou accompagnées par l'organisme prescripteur ;

3° La durée de la convention.

TITRE IV : AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Chapitre Ier : Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Section 1 : Dispositions communes

Sous-section 1 : Nature et bénéfice des aides

Article R5141-1

Les aides destinées aux personnes qui créent ou reprennent une entreprise, ou qui entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée, prévues au présent chapitre, comprennent :

1° L'exonération de cotisations sociales prévue à l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale. Cette exonération peut être cumulée avec les allocations mentionnées à l'article 9 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions ;

2° L'avance remboursable prévue à l'article L. 5141-2. La dotation aux jeunes agriculteurs accordée en application des articles R. 343-3 et suivants du code rural et de la pêche maritime n'est pas cumulable avec cette avance remboursable ;

3° Le versement par l'Etat, aux bénéficiaires des exonérations prévues au 1°, effectué conformément aux dispositions de l'article L. 5141-3. Pour les personnes admises au bénéfice de ces exonérations au cours de leur période d'indemnisation au titre de l'allocation d'assurance, le bénéfice de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 5423-1 est maintenu jusqu'au terme du bénéfice de ces exonérations ;

4° Le financement partiel par l'Etat des actions de conseil et d'accompagnement au bénéfice des créateurs ou repreneurs d'entreprises en application de l'article L. 5141-5 du code du travail.

Article R5141-2

Pour l'application des dispositions de l'article L. 5141-1, sont considérés comme remplissant la condition de contrôle effectif de l'entreprise créée ou reprise lorsqu'elle est constituée sous la forme de société :
1° Le demandeur du bénéfice de ces dispositions qui détient, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, ses ascendants et descendants, plus de la moitié du capital de la société, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 35 % de celui-ci ;
2° Le demandeur qui a la qualité de dirigeant de la société et qui détient, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ses ascendants et descendants, au moins un tiers du capital de celle-ci, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 25 % et sous réserve qu'un autre actionnaire ou porteur de parts ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
3° Les demandeurs qui détiennent ensemble plus de la moitié du capital de la société, à condition qu'un ou plusieurs d'entre eux aient la qualité de dirigeant et que chaque demandeur détienne une part de capital égale à un dixième au moins de la part détenue par le principal actionnaire ou porteur de parts.

Article R5141-3

Lorsqu'une personne a obtenu le bénéfice d'une aide à la création, à la reprise d'entreprise ou pour l'exercice d'une autre profession non salariée, elle ne peut obtenir à nouveau cette aide qu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant la précédente décision du préfet ou de l'organisme habilité prévu à l'article R. 5141-22.

Les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas à l'aide prévue au 4° de l'article R. 5141-1.

Sous-section 2 : Retrait des aides

Article R5141-4

S'il est établi que l'aide a été obtenue à la suite de fausses déclarations ou si la condition de contrôle effectif de la société créée ou reprise cesse d'être remplie dans les deux ans suivant la création ou la

reprise, et sous réserve de l'article R. 5141-6 :
1° Le bénéfice des exonérations de cotisations sociales mentionnées au 1° de l'article R. 5141-1 est retiré par décision de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
2° Le bénéfice de l'avance remboursable mentionnée au 2° de l'article précité est retiré par décision de l'organisme habilité ou du préfet, qui en informe l'URSSAF.

Article R5141-5

Dans le cas prévu à l'article R. 5141-4, le bénéficiaire acquitte auprès des organismes de sécurité sociale concernés les cotisations dont il a été exonéré, en application des articles L. 161-1-1 et L. 161-24 du code de la sécurité sociale, et rembourse le montant de l'aide financière déjà perçue.

Article R5141-6

Par dérogation aux articles R. 5141-4 et R. 5141-5, lorsque la perte du contrôle effectif résulte de la cessation de l'activité créée ou reprise, ou de la cession de l'entreprise dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le remboursement de l'aide financière ainsi que le versement des cotisations sociales dont le bénéficiaire a été exonéré peuvent ne pas être exigés, sur décision motivée du préfet.

Section 2 : Exonérations de charges sociales

Article R5141-7

Peuvent être admis au bénéfice des exonérations de cotisations et des droits à prestation prévus aux articles L. 161-1-1 et L. 161-24 du code de la sécurité sociale :
1° Les personnes privées d'emploi percevant l'allocation d'assurance chômage mentionnée à l'article L. 5422-1, l'allocation temporaire d'attente prévue à l'article L. 5423-8 et l'allocation de solidarité spécifique de l'article L. 5423-1 ;
2° Les personnes remplissant les conditions pour percevoir l'allocation d'assurance ou l'allocation prévue en cas de convention de reclassement prévue à l'article L. 1233-65 ;
3° Les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ou leur conjoint ou concubin ainsi que les bénéficiaires de l'allocation prévue à l'article L. 524-1 du code de la sécurité sociale ;
4° Les demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits depuis plus de six mois au cours des dix-huit derniers mois et n'appartenant pas aux catégories mentionnées aux 2° et 3 ;
5° Les personnes mentionnées aux 4° à 9° de l'article L. 5141-1 ;
6° Les personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5141-2.

Article R5141-8

La demande d'attribution d'exonérations de cotisations sociales mentionnées au 1° de l'article R. 5141-1 est adressée au centre de formalités des entreprises.
Elle peut être introduite dès le dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Elle est introduite au plus tard le quarante-cinquième jour qui suit ce dépôt.

Article R5141-9

Par dérogation à l'article R. 5141-8, les personnes qui se sont vu octroyer l'avance remboursable mentionnée au 2° de l'article R. 5141-1 sont dispensées de présenter la demande d'attribution d'exonérations de cotisations sociales.

Article R5141-10

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi définit la composition du dossier de demande d'attribution d'exonérations de cotisations sociales.

Article R5141-11

Lorsque le dossier de demande d'attribution d'exonérations de cotisations sociales est complet, le centre de formalités des entreprises délivre au demandeur un récépissé indiquant que la demande a été enregistrée. Il informe les organismes sociaux concernés de l'enregistrement de cette demande et transmet, dans les vingt-quatre heures, le dossier de demande et une copie du récépissé à l'URSSAF qui, au nom de l'Etat, statue sur la demande dans un délai d'un mois à compter de la date du récépissé.

Article R5141-12

Lorsque les conditions d'octroi sont remplies, l'URSSAF, le cas échéant pour le compte du régime social des indépendants et sous son appellation, délivre à l'intéressé une attestation d'admission au bénéfice de l'exonération mentionnée à l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale.
Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, elle notifie au demandeur la décision de rejet de sa demande et en informe les organismes sociaux concernés.
Le silence gardé par l'URSSAF pendant plus d'un mois à compter de la date du récépissé vaut décision d'acceptation.

Section 3 : Avance remboursable

Sous-section 1 : Nature et conditions d'octroi

Article R5141-13

L'avance remboursable est un prêt sans intérêt financé par l'Etat et attribué, après expertise du projet de création ou de reprise d'entreprise, à une ou à plusieurs personnes physiques qui s'engagent à intégrer son montant au capital de la société créée ou reprise ou à l'utiliser pour le fonctionnement

de l'entreprise individuelle créée ou reprise.

Article R5141-14

Pour bénéficier de l'avance remboursable mentionnée au 2° de l'article R. 5141-1, le demandeur doit présenter un projet de création ou de reprise réel, consistant et viable au regard de l'environnement économique local, des moyens mobilisés et de ses compétences.

Article R5141-15

La demande est préalable à la création ou reprise d'entreprise ou à l'exercice de la nouvelle activité. Elle est accompagnée d'un dossier justifiant que le demandeur remplit les conditions d'attribution de cette avance.
Un arrêté du ministre chargé de l'emploi définit la composition de ce dossier.

Article R5141-16

Lorsqu'il n'y a pas dans le département d'organisme mandaté, en application de l'article L. 5141-6, la demande tendant à l'octroi de l'avance remboursable est adressée au préfet.
Le préfet délivre au demandeur un accusé de réception et statue sur la demande dans un délai de deux mois à compter de la date de sa réception. Sa décision est notifiée au demandeur.
En cas de non-réponse dans le délai de deux mois, la demande est réputée rejetée.

Article R5141-17

La décision d'attribution de l'avance remboursable emporte attribution simultanée des aides prévues aux 1° et 3° de l'article R. 5141-1.

Article R5141-18

L'attribution de l'avance remboursable est subordonnée à l'obtention d'un financement complémentaire.

Article R5141-19

Le montant de l'avance remboursable varie en fonction des caractéristiques financières du projet et du nombre de personnes physiques bénéficiaires de l'aide au titre de ce projet.

Article R5141-20

Le montant maximum de l'aide attribuée à un projet, selon que celui-ci est individuel, collectif ou

concerne les salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté prévus au 6° de l'article L. 5141-1, ainsi que les caractéristiques du financement complémentaire mentionné à l'article R. 5141-18, sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, de l'économie et du budget.

Article R5141-21

L'avance est remboursable dans le délai maximum de cinq ans.
Le premier remboursement intervient, au plus tard, douze mois après son versement.

Sous-section 2 : Organismes habilités pour accorder et gérer l'avance

Article R5141-22

Le préfet peut mandater des organismes, dont il fixe la liste par arrêté, afin d'accorder et gérer l'avance remboursable mentionnée au 2° de l'article R. 5141-1.
Lorsque la demande du créateur vise les avantages prévus aux 2,3° et 4° de l'article R. 5141-1, le mandataire se prononce sur l'octroi de chacun d'entre eux par une décision distincte.

Article R5141-23

Lorsque l'avance remboursable est relative aux projets présentés par plus de dix demandeurs ou donnant lieu à une demande d'avance remboursable d'un montant supérieur à un seuil fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, de l'économie et du budget, la décision d'attribution et la gestion de celle-ci peuvent être confiées, sous forme d'un mandat de gestion, à des organismes dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Article R5141-24

Dans les cas prévus aux articles R. 5141-22 et R. 5141-23, le dossier de demande d'avance remboursable est adressé à l'organisme habilité qui délivre au demandeur une attestation de dépôt et statue sur la demande dans un délai de deux mois à compter de la date du dépôt.
Il notifie sa décision au demandeur et en informe simultanément le préfet et l'URSSAF.
En cas de non-réponse dans le délai de deux mois, la demande est réputée rejetée.

Article R5141-25

Seuls peuvent être titulaires d'une habilitation les organismes ayant pour objet exclusif de participer, par le versement d'aides financières, à la création ou à la reprise d'entreprise et ceux définis par les articles L. 511-1 et suivants du code monétaire et financier.
Ces organismes sont contrôlés par un commissaire aux comptes, tel que défini par les articles L. 822-9 et suivants du code de commerce.
Pour être habilités, les organismes justifient des caractéristiques suivantes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Leur capacité et leur savoir-faire en matière d'accueil et de conseil des créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
2° Une compétence reconnue en matière financière ;
3° Une expérience en matière de mobilisation de financements complémentaires ;
4° Des moyens techniques adaptés à l'exercice de ce mandat.

Article R5141-26

Le préfet ou le ministre chargé de l'emploi peut procéder à tout contrôle, sur pièces et sur place, de l'utilisation des fonds gérés par un organisme habilité par l'Etat.

Article R5141-27

L'organisme habilité communique au préfet ou au ministre chargé de l'emploi, un rapport d'activité semestriel comprenant notamment la liste des projets aidés, les conditions de leur réalisation, le montant des aides financières accordées, ainsi que le montant et la nature des financements complémentaires mobilisés.
L'organisme habilité communique également au préfet un rapport annuel d'évaluation portant notamment sur la consolidation et le développement des projets aidés.

Section 4 : Maintien d'allocations

Article R5141-28

L'aide de l'Etat prévue à l'article L. 5141-3 est attribuée pour une durée d'un an à compter de la date de création ou de reprise d'une entreprise.

Section 5 : Organisation et labellisation d'actions de conseil et d'accompagnement

Sous-section 1 : Organisation du parcours d'accompagnement pour la création ou la reprise d'entreprise

Article R5141-29

Les actions de conseil et d'accompagnement mentionnées au 4° de l'article R. 5141-1 sont réalisées par un opérateur avec lequel l'Etat passe à cet effet une convention.

Les actions sont réalisées dans le cadre d'un parcours comportant les trois phases suivantes :

1° Une phase d'aide au montage, d'une durée maximum de quatre mois pour un projet de création et de six mois pour un projet de reprise d'entreprise ;

2° Une phase d'aide à la structuration financière, d'une durée maximum de quatre mois pour un projet de création d'entreprise et de six mois pour un projet de reprise d'entreprise ;

3° Une phase d'accompagnement du démarrage et du développement de l'activité de l'entreprise immatriculée ou bénéficiant d'une dispense d'immatriculation en application de l'article L. 123-1-1 du code de commerce, d'une durée fixe de trente-six mois.

La convention peut porter sur tout ou partie des phases mentionnées aux 1° à 3°. Toutefois, un opérateur conventionné pour la phase d'aide à la structuration financière doit l'être également pour la phase d'accompagnement du démarrage et du développement de l'activité de l'entreprise.

Des expertises spécialisées répondant à un besoin particulier du projet peuvent également être réalisées au cours des phases mentionnées aux 1° et 3°, dans des conditions définies par la convention.

Article R5141-30

Les personnes mentionnées à l'article L. 5141-5 peuvent solliciter auprès des opérateurs conventionnés de leur choix le bénéfice des actions de conseil et d'accompagnement prévues à l'article R. 5141-29. Elles peuvent demander à entrer dans le parcours à n'importe laquelle des phases prévues par cet article. Elles peuvent s'adresser pour chaque phase à un opérateur différent de celui qui les a accompagnées au cours de la phase précédente.

La demande est adressée à l'opérateur conventionné par tout moyen permettant d'établir avec certitude la date de sa réception.L'opérateur délivre à la personne un accusé de réception comportant les mentions prévues par le décret du 6 juin 2001 susvisé.

L'opérateur conventionné peut refuser d'accompagner une personne :

1° Soit en raison de l'absence de difficultés particulières du demandeur dans l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi ;

2° Soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise ;

L'opérateur peut également refuser la demande lorsqu'il ne dispose pas de moyens d'accompagnement suffisants.

Article R5141-31

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas d'acceptation de la demande, l'opérateur conclut avec la personne, par délégation de l'Etat, un contrat d'accompagnement indiquant, parmi les trois phases définies à l'article R. 5141-29, la phase par laquelle commence l'accompagnement. Les phases d'aide au montage et d'aide à la structuration financière peuvent être réalisées concomitamment ou successivement.

Le contrat d'accompagnement définit les engagements réciproques de l'opérateur et de la personne accompagnée.

L'opérateur peut résilier le contrat d'accompagnement lorsque la personne ne respecte pas, sans motif légitime, les engagements qui y sont stipulés.L'opérateur qui envisage de résilier le contrat le notifie à la personne, par tout moyen permettant d'attester la réception de la notification. La notification informe la personne de la possibilité de présenter ses observations par écrit ou dans le cadre d'un entretien, au cours duquel elle peut se faire assister d'une personne de son choix.

La décision de résiliation est notifiée à la personne par tout moyen permettant d'établir avec certitude la date de sa réception. La décision est motivée et comporte la mention des voies et délais de recours.

Article R5141-32

Les décisions de refus d'accompagnement et de résiliation du contrat d'accompagnement peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le préfet de région.

Article R5141-33

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi fixe la composition du dossier de demande et le modèle de contrat d'accompagnement.

Sous-section 2 : Modalités de délivrance d'un label

Article R5141-34

Il est créé un label attestant de la capacité d'une personne physique ou morale à assurer une ou plusieurs des phases de conseil et d'accompagnement des créateurs et repreneurs d'entreprise mentionnées à l'article R. 5141-29.

La décision d'accorder le label, pour une ou pour l'ensemble des phases mentionnées à l'article R. 5141-29, est prise par le préfet de région.

Les conditions d'octroi du label, sa durée de validité ainsi que les conditions de renouvellement et de prorogation sont définies par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Chapitre II : Contrat d'appui au projet d'entreprise

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5142-1

Dès la conclusion du contrat d'appui au projet d'entreprise prévu à l'article L. 5142-1, la personne morale responsable de l'appui informe, d'une part l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ou la Caisse générale de sécurité sociale (CGSS), d'autre part Pôle emploi de la conclusion du contrat d'appui et du terme prévu (1).

Elle les informe de ses renouvellements ou de sa rupture anticipée.

Article R5142-2

Lorsque le bénéficiaire procède à l'immatriculation de son entreprise et qu'il effectue la déclaration prévue à l'annexe II du décret n° 96-650 du 19 juillet 1996, le centre de formalités des entreprises transmet aux organismes auxquels le bénéficiaire du contrat est tenu, le cas échéant, de s'affilier, à l'issue de ce contrat, une copie de celui-ci portant mention de son terme prévu.
La personne responsable de l'appui informe ces organismes des renouvellements ou de la rupture anticipée de celui-ci.

Article R5142-3

Sont considérés comme rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et par dérogation aux dispositions du sixième alinéa de l'article R. 242-1 de ce code, les revenus correspondant aux recettes hors taxe dégagées par l'activité du bénéficiaire du contrat d'appui et à la rémunération prévue au 7° de l'article 1er du décret n° 2005-505 du 19 mai 2005 relatif au contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique, déduction faite des frais liés à l'exercice de l'activité du bénéficiaire et des frais mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 127-3 du code de commerce.

Article R5142-4

Le recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale s'effectue dans les conditions prévues au titre III et aux chapitres III et IV du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.
Par dérogation à l'article R. 243-6 du code de la sécurité sociale, les cotisations et les contributions de sécurité sociale dues à raison des rémunérations payées au cours d'un trimestre civil sont versées dans les quinze premiers jours du trimestre civil suivant à l'organisme chargé du recouvrement dans la circonscription de laquelle se trouve la personne morale responsable de l'appui.

Article R5142-5

Pour le calcul de l'allocation d'assurance et la détermination des contributions prévues aux articles L. 5422-9 à L. 5422-11, la rémunération est calculée selon les modalités fixées à l'article R. 5142-3.

Article R5142-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A compter du début d'activité économique, au sens de l'article L. 127-4 du code de commerce, et jusqu'à la fin du contrat d'appui, l'exonération prévue au 7° de l'article L. 5141-1 porte sur les cotisations de sécurité sociale calculées selon les modalités fixées par l'article R. 5142-3 et versées par la personne morale responsable de l'appui pour le compte du bénéficiaire du contrat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Chapitre Ier : Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Article D5211-1

Pour la mise en œuvre des politiques d'accès à la formation et à la qualification prévues à l'article L. 5211-2, une programmation pluriannuelle de l'accueil en formation garantit un ensemble complet de services aux personnes handicapées.
Cette offre respecte la possibilité de libre choix de ces personnes tout en tenant compte de l'analyse des besoins et de la proximité des lieux de formation.

Article D5211-2

En application de l'article L. 5211-4, les organismes de formation ordinaires, ceux spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice et les acteurs mentionnés à l'article D. 6312-1 mettent en œuvre, au titre de la formation professionnelle continue, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle pour les personnes handicapées mentionnées à l'article L. 5212-13 du présent code et à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles.

Article D5211-3

Les adaptations mentionnées à l'article D. 5211-2 peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication.

Article D5211-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les adaptations sont mises en œuvre sur la base des informations fournies par :

1° La personne handicapée ;

2° Le service public de l'emploi ;

3° Les organismes de placement spécialisés qui l'accompagnent dans son parcours d'accès à l'emploi ;

4° La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

5° Les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle.

Article D5211-5

L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Article D5211-6

Les organismes dispensant des formations professionnelles et les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle mettent en œuvre les adaptations, notamment en faisant évoluer leur propre réglementation.

Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Section 1 : Obligation d'emploi

Article R5212-1

L'employeur assujetti à l'obligation d'emploi déclare au titre de chaque année civile :

1° La répartition par sexe et selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'effectif total des salariés de l'établissement. Ces éléments sont communiqués à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 dans la déclaration annuelle des données sociales prévue aux articles 87 et 87 A du code général des impôts ;

2° Au titre de la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5, les éléments mentionnés à l'article R. 5212-2. Cette déclaration est adressée, par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception, à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi, au plus tard le 1er mars de l'année suivante.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5212-1-1

Le salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est pris en compte pour une demi-unité. Pour le calcul du nombre de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises au titre de l'année civile, chaque demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

Article R5212-1-2

L'association mentionnée à l'article L. 5214-1 est chargée :

1° De la gestion de la déclaration obligatoire des travailleurs handicapés, qui comprend notamment l'établissement et l'envoi des formulaires de déclaration aux employeurs assujettis ;

2° Des contrôles de cohérence et de conformité des déclarations ;

3° Du contrôle des contributions mentionnées à l'article L. 5212-9 ;

4° De la gestion des indus et trop-perçus, ainsi que du traitement des recours gracieux et contentieux sur ces indus et trop-perçus.

Elle a accès à la déclaration annuelle des données sociales mentionnée au 1° de l'article R. 5212-1 et aux données des systèmes d'information publics lui permettant d'accomplir ses missions de gestion et de contrôle des déclarations, ainsi que sa mission d'évaluation prévue à l'article R. 5214-20.

Article R5212-1-3

L'association mentionnée à l'article L. 5214-1 transmet au ministre chargé de l'emploi les données relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnées à l'article R. 5212-2.

Article R5212-1-4

Une convention, conclue entre l'Etat et l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, détermine les modalités de gestion et de contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés et précise les obligations respectives des signataires en matière d'échanges d'informations.

Article R5212-2

L'employeur joint à la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5, selon les modalités retenues pour satisfaire à l'obligation d'emploi :

1° La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leur effectif apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 5212-14 ;

2° Les modalités de calcul et le paiement de la contribution mentionnée à l'article L. 5212-9 ;

3° La répartition des emplois qui relèvent des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières mentionnées à l'article L. 5212-9 ;

4° La liste des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services, prévus à

l'article L. 5212-6, conclus au cours de l'année écoulée ;

Article R5212-2-1

L'employeur communique à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, à la demande de celle-ci, toute pièce justificative nécessaire au contrôle de sa déclaration, et notamment :

1° Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les pièces justifiant de leur qualité ;

2° Pour la contribution mentionnée à l'article L. 5212-9, les pièces justifiant de ses minorations et des déductions de son montant attribuées respectivement en application des dispositions du même article et de l'article L. 5212-10 ;

3° Pour les contrats prévus à l'article L. 5212-6, les pièces justificatives permettant de calculer, selon les dispositions de l'article R. 5212-6, leur équivalence en nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article R5212-2-2

Lorsque l'employeur a conclu un accord en application de l'article L. 5212-8, il adresse à l'autorité administrative qui a agréé l'accord l'état d'avancement du programme prévu par l'accord et portant sur les plans :

1° D'embauche en milieu ordinaire de travail ;

2° D'insertion et de formation ;

3° D'adaptation aux mutations technologiques ;

4° De maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Il lui communique également, à sa demande, les pièces justificatives nécessaires au contrôle des bilans annuels et du bilan final de l'accord.

Article D5212-3

Le délai prévu à l'article L. 5212-4 est fixé à trois ans.
Il court à compter de la date à laquelle l'entreprise a atteint le seuil de vingt salariés.

Article R5212-4

L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5.
Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Section 2 : Modalités de mise en œuvre de l'obligation

Sous-section 1 : Mise en œuvre partielle

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Mise en œuvre par la passation de contrats

Article R5212-5

La passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services dans les conditions de l'article L. 5212-6 ne donne lieu à l'exonération partielle de l'obligation d'emploi que si ces contrats ont été conclus :

1° Soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile créés et ayant conclu un contrat d'objectifs mentionné à l'article L. 5213-13 ;

2° Soit avec des établissements ou services d'aide par le travail mentionnés à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles et autorisés dans les conditions prévues par les articles L. 313-1 à L. 313-9 du même code.

Article D5212-5-1

Pour l'application de l'article L. 5212-10, le montant hors taxes des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services mentionnés à l'article L. 5212-6 doit être supérieur, sur quatre ans, à :

1° 400 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 20 à 199 salariés ;

2° 500 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 200 à 749 salariés ;

3° 600 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 750 salariés et plus.

Article R5212-6

Le nombre d'équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de la passation de contrats prévus à l'article R. 5212-5 est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente, par deux mille fois le salaire horaire minimum de croissance en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Ce nombre ne peut dépasser la limite définie par l'article R. 5212-9.

Article R5212-7

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 5212-6, pour la passation de contrats de prestations de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés par des entreprises adaptées ou par des établissements ou services d'aide par le travail, le dénominateur du quotient mentionné à cet article est fixé à mille six cents fois le salaire horaire minimum de croissance.

L'employeur ne peut pas décompter ces travailleurs handicapés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article R5212-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés prévu à l'article R. 5212-7 précise les éléments chiffrés nécessaires au calcul de la déduction définie à l'article R. 5212-6.

Article R5212-9

La dispense partielle de l'obligation d'emploi, en application de l'article L. 5212-6, ne peut être supérieure à la moitié du pourcentage fixé à l'article L. 5212-2.

Paragraphe 2 : Mise en œuvre par l'accueil de personnes handicapées

Article R5212-10

Pour l'application de l'article L. 5212-7, sont prises en compte les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 qui effectuent l'un des stages suivants :

-un stage mentionné à l'article L. 6341-3 ;

-un stage organisé par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 ;

-un stage prescrit par Pôle emploi ;

-un stage au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;

-un stage au titre de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

La durée du stage est égale ou supérieure à quarante heures.

Ces personnes sont décomptées au titre de l'année où se termine le stage. Elles comptent pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise.

Article R5212-11

Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle. Cette convention indique :

1° Le nom et l'adresse de l'entreprise d'accueil, de l'organisme de formation ou de l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle et du stagiaire ;

2° La nature, l'objectif et les modalités d'exécution du stage ;

3° Le lieu, la durée en heures et les dates de début et de fin de stage ;

4° Le tuteur désigné pour accompagner le stagiaire au cours du stage ;

5° Les modalités d'assurance du stagiaire au titre des accidents du travail ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6° Les modalités d'assurance au titre de la responsabilité civile en cas de dommage causé au stagiaire ou par le stagiaire.

Sous-section 2 : Mise en œuvre par application d'un accord

Article R5212-12

Lorsqu'un accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 5212-8 concerne plusieurs établissements situés dans des départements différents, l'employeur adresse à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 5212-1, une déclaration globale comportant :

1° La copie de la déclaration de l'effectif total des salariés de l'établissement ;

2° L'agrégation au niveau de l'entreprise des éléments chiffrés d'information contenus dans ces déclarations.

Article R5212-13

Lorsqu'un accord de groupe conclu en application de l'article L. 5212-8 concerne des entreprises situées dans plusieurs départements, l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, l'entreprise du groupe qui est dominante dans le périmètre de l'accord adresse à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 5212-1, une déclaration globale comportant :

1° La copie de la déclaration de l'effectif total des salariés de l'établissement ;

2° L'agrégation au niveau du groupe des éléments chiffrés d'information contenus dans ces déclarations.

Article R5212-14

Le programme annuel ou pluriannuel prévu par les accords de l'article L. 5212-8 comporte un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes :
1° Un plan d'insertion et de formation ;
2° Un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

Article R5212-15

Les autorités administratives compétentes pour l'agrément des accords sont :

1° Pour chaque accord de branche, le ministre chargé de l'emploi ;

2° Pour chaque accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le préfet après avis de la

commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord. Celui-ci est transmis à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Article R5212-16

L'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement est transmis pour agrément à l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente.

Article R5212-17

En cas d'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.
En cas d'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise.

Article R5212-18

L'accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir une péréquation entre établissements d'une même entreprise de l'obligation d'emploi mise à la charge de l'employeur.

Sous-section 3 : Mise en œuvre par le versement d'une contribution annuelle

Article D5212-19

La contribution annuelle est égale au produit des éléments suivants :
1° Le nombre de bénéficiaires manquants, calculé conformément aux dispositions de l'article D. 5212-22, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration à l'article D. 5212-23 au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
2° Le cas échéant, le coefficient de minoration défini à l'article D. 5212-24 au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;
3° Les montants fixés à l'article D. 5212-26 pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

Article D5212-20

La contribution annuelle ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1° de l'article D. 5212-19, par cinquante fois le

salaire horaire minimum de croissance.

Article D5212-21

Par exception aux dispositions des articles D. 5212-19 et D. 5212-20, dans les établissements employant plus de 80 % de salariés dont les emplois relèvent des catégories exigeant des conditions d'aptitude particulières, la contribution annuelle est égale au nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1° de l'article D. 5212-19, multiplié par quarante fois le salaire horaire minimum de croissance.

Article D5212-22

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi et le nombre de bénéficiaires effectivement employés auquel est ajouté l'équivalent d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou des services d'aides par le travail ou dû à l'accueil de stagiaires handicapés.
Un bénéficiaire employé ne peut pas être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires prévues à l'article L. 5212-13.

Article D5212-23

Le coefficient de minoration, au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, est égal :
1° A 0, 5 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi et âgé de moins de vingt-six ans ou de cinquante ans révolus et plus ;
2° A 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour lequel le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a reconnu la lourdeur du handicap, en application de l'article R. 5213-45, pour la durée de la validité de la décision ;
3° A 0, 5 la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
4° A 1 la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en chômage de longue durée ;
5° A 1 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

Article D5212-24

Le coefficient de minoration, au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories exigeant des conditions d'aptitude particulières.
Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le nombre de salariés affectés à des emplois relevant des catégories exigeant des conditions d'aptitude particulières et le nombre total de salariés de l'établissement sont calculés conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2.

Article D5212-25

Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées dans la liste ci-dessous :

NUMÉRO DE LA NOMENCLATURE	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
389b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile.
389c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande.
480b	Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche.
526e	Ambulanciers.
533a	Pompiers.
533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes-chasse et les gardes-pêche.
534a	Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit.
534b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés.
546a	Contrôleurs des transports (personnels roulants).
546b	Hôtesses de l'air et stewards.
546e	Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme).
553b	Vendeurs polyvalents des grands magasins.
624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques.
621a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics.
621b	Ouvriers qualifiés du travail en béton.
621c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics.
621e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics.
621g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...).
632a	Maçons qualifiés.
632c	Charpentiers en bois qualifiés.
632e	Couvreurs qualifiés.
641a	Conducteurs routiers et grands routiers.
641b	Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun.
643a	Conducteurs livreurs et coursiers.
651a	Conducteurs d'engins lourds de levage.
651b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre.
652b	Dockers.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

NUMÉRO DE LA NOMENCLATURE	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
654b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques).
654c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques.
656b	Matelots de la marine marchande.
656c	Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale.
671c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton.
671d	Aides-mineurs et ouvriers non qualifiés de l'extraction.
681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment.
691a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers.
692a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture.

Article D5212-26

Les montants mentionnés au 3° de l'article D. 5212-19 afin de tenir compte de l'effectif de l'entreprise sont fixés :
1° A 400 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 20 à 199 salariés ;
2° A 500 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 200 à 749 salariés ;
3° A 600 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 750 salariés et plus.

Article D5212-27

Pour les établissements n'employant aucun travailleur handicapé, mutilé de guerre et assimilé et n'acquittant pas partiellement cette obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services dans les conditions prévues à l'article L. 5212-10 ou n'appliquant pas d'accord tel que prévu à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, le montant mentionné au 3° de l'article D. 5212-19 est fixé à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

Article D5212-28

Dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée selon les dispositions des articles D. 5212-19 à D. 5212-27, l'employeur peut déduire du montant de cette contribution les dépenses ne lui incombant pas en application d'une disposition légale qu'il a supportée pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.
Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée aux articles R. 5213-40 à R. 5213-51.

Article D5212-29

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dépenses déductibles en application de l'article D. 5212-28 sont celles liées :

1° A la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;

2° A la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;

3° A la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;

4° A la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;

5° A la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;

6° A la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;

7° Au partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;

8° A la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;

9° A la formation et à la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

10° A la conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;

11° A l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;

12° A la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Article R5212-30

L'employeur qui verse la contribution annuelle à l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, s'acquitte de cette obligation au plus tard à la date mentionnée à l'article R. 5212-1, pour l'année civile de référence au titre de laquelle la contribution est due.

Sous-section 4 : Sanction administrative

Article R5212-31

La liste des employeurs qui n'ont pas rempli les obligations définies aux articles L. 5212-2 et L. 5212-6 à L. 5212-11 est transmise par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 au préfet de département compétent pour prononcer la pénalité prévue à l'article L. 5212-12. Les modalités de cette transmission sont précisées par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

La pénalité est notifiée à l'employeur défaillant par décision motivée :

1° Du préfet du département où est situé l'établissement ;

2° Du préfet du département où est situé chaque établissement en cas d'application d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8 ;

3° Du préfet du département où est situé le siège de l'entreprise dans le cas des entreprises ayant conclu un accord concernant des établissements situés dans plusieurs départements.

Le préfet établit un titre de perception pour la somme correspondante.

Il transmet ce titre au directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques qui en assure le recouvrement.

Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

Section 1 : Orientation et placement

Article R5213-1

Le pilotage des actions du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées associe :
1° L'Etat ;
2° Le service public de l'emploi ;
3° L'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
4° Le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique ;
5° Les organismes de placement spécialisés.

Article R5213-2

Des centres de préorientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés. Ils accueillent, sur décision motivée de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de cette commission.

Article R5213-3

Les centres de préorientation ont une compétence interdépartementale ou régionale et peuvent être rattachés à des établissements de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle. Dans ce cas, ils ont une gestion autonome et une comptabilité distincte.

Article R5213-4

La préorientation est opérée dans le cadre d'un stage dont la durée est en moyenne et par stagiaire de huit semaines sans pouvoir excéder douze semaines.
A cet effet, l'agrément du stage prévu à l'article L. 6341-4 est exprimé en nombre de semaines-stagiaires. Ce dernier est au plus égal au produit du nombre de places par le nombre annuel de semaines ouvrées.

Article R5213-5

Pendant son séjour en centre de préorientation, la personne handicapée est mise dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres. Elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers et mise en état de pouvoir élaborer un projet professionnel en liaison avec les services de Pôle emploi.

Article R5213-6

A l'issue de la période de préorientation, le centre adresse à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées un rapport détaillé sur les souhaits et sur les capacités d'adaptation intellectuelles et physiques de la personne observée à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier. La commission se prononce au vu de ce rapport.

Article R5213-7

Des organismes de placement spécialisés, en charge de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail des travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le gestionnaire du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique.
Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, recevoir l'aide de l'association et du fonds mentionnés au premier alinéa.
Les conventions sont conformes aux orientations fixées par la convention d'objectifs conclue entre l'Etat et l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Article R5213-8

Les centres de préorientation et les organismes de placement spécialisés concluent une convention avec la maison départementale des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-3 du code de l'action sociale et des familles afin de coordonner leurs interventions auprès des personnes handicapées.

Section 2 : Réadaptation, rééducation et formation professionnelle

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Centres d'éducation, de rééducation et de formation professionnelle

Article R5213-9

L'éducation ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par :
1° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par l'Etat, par une collectivité publique ou par un établissement public, et notamment les écoles de reconversion mentionnées par l'article D. 526 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
2° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par les organismes de sécurité sociale ;
3° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle privés autres que ceux qui sont mentionnés au 2° ;
4° Les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle ;
5° Les centres collectifs ou d'entreprise agréés par le ministre chargé du travail ;
6° Les organismes de formation au titre d'actions agréées en application de l'article L. 6341-4.

Article R5213-10

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est consultée sur toutes les demandes ou propositions de rééducation ou de réadaptation d'un travailleur handicapé.

Article R5213-11

En cas d'urgence, l'organisme de prise en charge du travailleur handicapé peut, à titre provisoire, prononcer l'admission de l'intéressé, sous réserve de transmettre dans les trois jours son dossier à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. En ce cas, celle-ci statue en urgence.

Article R5213-12

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées donne également son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation professionnelle appropriée.
En cas de prolongation de la période de stage ou en cas de mutation de section, la commission est saisie à nouveau pour avis. Elle est tenue informée avant la fin du stage des résultats de celui-ci. Ces informations sont portées sans délai à la connaissance de la commission par l'intermédiaire du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du département où se trouve situé le centre en cause de l'entreprise.

Article R5213-13

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les demandes de subvention présentées par les centres collectifs de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle ou par des entreprises du chef de leurs centres accueillant des travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article R. 5213-9 à R. 5213-12 sont soumises pour avis à la section permanente du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

Article R5213-14

L'attribution d'une aide financière fait l'objet d'une convention conclue entre le ministre chargé du travail et l'organisation ou l'établissement intéressé. Il est tenu compte, lors de cette attribution, des autres subventions que ce centre pourrait recevoir.
La convention détermine notamment :
1° Le nombre de bénéficiaires ;
2° La nature et les types de programmes ;
3° La durée des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle ;
4° Les modalités du contrôle technique et financier exercé sur le centre.

Sous-section 3 : Réentraînement au travail

Article R5213-22

Le réentraînement au travail prévu à l'article L. 5213-5 a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail.

Article R5213-23

Les obligations d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle sont satisfaites par :
1° La création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail ;
2° L'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement ;
3° La mise en œuvre simultanée de ces deux types de mesures.

Article R5213-24

Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle.

Article R5213-25

Les modalités de ré-entraînement et de rééducation retenues sont communiquées à l'inspecteur du travail qui peut mettre l'employeur en demeure d'adopter, dans un délai déterminé, l'une ou l'autre des mesures énoncées à l'article R. 5213-23 ou de compléter les dispositions prises.

Article R5213-26

L'affectation du travailleur handicapé aux ateliers ou postes spéciaux prévus à l'article R. 5213-23 est prononcée sur avis du médecin du travail.

Section 3 : Agrément et contrôle des centres de préorientation et d'éducation professionnelle

Article R5213-27

Les centres de préorientation définis à l'article R. 5213-2 et les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle définis aux 1° à 3° de l'article R. 5213-9 sont agréés par le préfet de région.

Article R5213-28

La demande d'agrément est adressée par la personne responsable du projet au préfet de la région dans laquelle est situé l'établissement. Elle est accompagnée d'un dossier dont la composition est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés des personnes handicapées et de l'emploi et qui comprend, notamment, les programmes de formation projetés.

Cette demande est soumise pour avis aux organismes d'assurance maladie intéressés, au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil régional.

Article R5213-29

L'extension d'un centre doit faire l'objet d'un nouvel agrément pris dans les conditions fixées aux articles R. 5213-27 et R. 5213-28.

La modification des programmes de formation est agréée par le préfet de région, après consultation du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R5213-30

L'agrément peut être retiré dans les formes et après les consultations prévues aux articles R. 5213-27 et R. 5213-28. L'institution gestionnaire est alors mise à même de présenter ses observations.

En cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le préfet de région.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5213-31

Les centres de préorientation sont placés sous le contrôle des ministres chargés de la sécurité sociale, de l'action sociale, de l'emploi, de la formation professionnelle et, le cas échéant, de l'agriculture ainsi que du ministre chargé de la défense en ce qui concerne les établissements gérés par l'Office national des anciens combattants.
Les centres adressent chaque année un rapport d'activité aux ministres intéressés par l'intermédiaire du préfet de région.

Section 4 : Orientation en milieu professionnel

Sous-section 1 : Aides financières

Paragraphe 1 : Aide pour l'adaptation du lieu de travail

Article R5213-32

L'aide financière prévue à l'article L. 5213-10 peut concerner, notamment :
1° L'adaptation des machines ou des outillages ;
2° L'aménagement de postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes ;
3° Les accès aux lieux de travail.

Article R5213-33

La demande d'aide financière présentée au titre de l'article R. 5213-32 est adressée au préfet du département où est situé l'établissement.
Elle est accompagnée d'une description technique du projet et d'un devis estimatif ainsi que de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article R5213-34

Le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée ne peut excéder 80 % du coût de l'adaptation ou de l'aménagement envisagé.

Article R5213-35

Le préfet statue sur la demande d'aide financière.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Toutefois, lorsque l'aide susceptible d'être accordée excède un montant fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de l'emploi, l'arrêté du préfet est, avant mise à exécution, transmis au ministre chargé de l'emploi, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de cet arrêté pour évoquer le dossier et statuer sur la demande.

Paragraphe 2 : Aide pour le renforcement de l'encadrement

Article R5213-36

Lorsque la demande d'aide financière concerne la compensation des charges supplémentaires d'encadrement, elle est adressée au préfet du département où est situé l'établissement.
Elle est accompagnée de la justification des dépenses correspondant à ce supplément d'encadrement ainsi que de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article R5213-37

L'aide financière susceptible d'être accordée ne peut concerner que la seule période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés et ne peut excéder 50 % des dépenses d'encadrement supplémentaire correspondant à cette période.

Article R5213-38

Le préfet statue sur la demande d'aide financière.
Toutefois, lorsque l'aide susceptible d'être accordée excède un montant fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de l'emploi, l'arrêté du préfet est, avant mise à exécution, transmis au ministre chargé de l'emploi, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de cet arrêté pour évoquer le dossier et statuer sur la demande.

Paragraphe 3 : Compensation de la lourdeur du handicap

Article R5213-39

La reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée à l'article L. 5212-9 et l'attribution de l'aide relative au salaire du travailleur handicapé mentionnée à l'article L. 5213-11 relèvent du délégué régional de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Article R5213-40

La modulation de la contribution annuelle et l'attribution de l'aide à l'emploi prévues aux articles L.

5212-9 et L. 5213-11 ont pour objet de compenser la lourdeur du handicap d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
La lourdeur du handicap est évaluée, au regard du poste de travail, après aménagement optimal de ce dernier.

Article R5213-41

L'employeur demande la reconnaissance de la lourdeur du handicap du salarié, par pli recommandé avec avis de réception, au délégué régional de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés de la région où est situé l'établissement auquel le bénéficiaire de l'obligation d'emploi est rattaché.

Article R5213-42

La demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est présentée au moyen d'un formulaire dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Ce formulaire, dûment renseigné et signé, est accompagné des pièces suivantes :

1° Le justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;

2° La fiche médicale d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié ;

3° La liste des aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire ainsi que, pour chacun des aménagements spécifiques, les justificatifs des coûts associés ;

4° Lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, la liste des prévisions d'aménagement du poste de travail et de l'environnement du bénéficiaire que l'employeur s'engage à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande ainsi que les coûts prévisionnels associés ;

5° Le cas échéant, la liste et le montant des aides versées par l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés au bénéfice de la personne pour laquelle la demande est présentée ;

6° Un tableau détaillé des charges induites par le handicap, excluant les coûts mentionnés aux 3° et 4° au titre de l'aménagement de poste, précisant la nature et l'estimation de chacune des charges pérennes induites, accompagné de tous les justificatifs nécessaires pour l'évaluation quantitative et financière de ces charges, notamment :

a) La fiche de poste du bénéficiaire ou un tableau des activités assurées par ce dernier précisant la durée hebdomadaire ou mensuelle de chaque activité ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

b) La copie du contrat de travail du bénéficiaire lorsqu'il est écrit et, le cas échéant, du ou des avenants à ce contrat ;

c) La copie du dernier bulletin de salaire du bénéficiaire ;

d) Le cas échéant, la copie du dernier bulletin de salaire du tiers mobilisé de manière habituelle pour lui venir en aide ;

7° L'attestation qu'il a été procédé à l'information prévue à l'article R. 5213-43.

Article R5213-43

L'employeur informe le salarié du dépôt de la demande de la reconnaissance de la lourdeur de son handicap.

Article R5213-44

Lorsque la demande émane d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi exerçant une activité professionnelle non salariée, elle est adressée, par pli recommandé avec accusé de réception, au délégué régional de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés de la région où il exerce son activité professionnelle.

Le dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est composé, d'une part, du formulaire prévu à l'article R. 5213-42, dûment renseigné et signé et, d'autre part, des pièces suivantes :

1° Le justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;

2° La liste des aménagements réalisés par le bénéficiaire pour optimiser son poste de travail et son environnement ainsi que, pour chacun des aménagements, les justificatifs des coûts associés ;

3° Lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, la liste des prévisions d'aménagement de son poste de travail et de son environnement qu'il s'engage à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande ainsi que les coûts prévisionnels associés ;

4° Le cas échéant, la liste et le montant des aides versées par l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;

5° Un tableau détaillé des charges induites par le handicap, excluant les coûts mentionnés aux 2° et 3° au titre de l'aménagement de poste, précisant la nature et l'estimation de chacune des charges pérennes induites, accompagné de tous les justificatifs nécessaires pour l'évaluation quantitative et financière de ces charges, notamment :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

a) La description, par le bénéficiaire, de ses activités, précisant la durée hebdomadaire ou mensuelle de chaque activité ;

b) Le cas échéant, la copie du dernier bulletin de salaire du tiers mobilisé de manière habituelle pour lui venir en aide.

Article R5213-45

Le délégué régional de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés fixe le montant des charges induites mentionnées au 6° de l'article R. 5213-42 et au 5° de l'article R. 5213-44.
Lorsque ce montant est supérieur ou égal à 20 % du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les le bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui exercent une activité professionnelle non salarié, par la durée légale du travail, il accorde la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article R5213-46

La décision du délégué régional de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés est motivée et portée à la connaissance du bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
Cette décision prend effet à compter de la date du dépôt de la demande.

Article R5213-47

La décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans.
Toutefois, pour les personnes présentant un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, la première décision de reconnaissance du handicap est accordée pour une durée d'un an.

Article R5213-48

Lorsque le bénéficiaire de l'obligation d'emploi change de poste au sein de l'entreprise, ou d'activité non salariée, ou lorsque son handicap évolue, l'employeur ou le bénéficiaire non salarié présente une demande de révision de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article R5213-49

Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et des personnes handicapées fixe le montant de l'aide à l'emploi, ainsi qu'un montant majoré, applicable lorsque le montant des charges induites

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

est supérieur ou égal à 50 % du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui exercent une activité professionnelle non salariée, par la durée légale du travail.

Article R5213-50

L'aide à l'emploi est calculée à due proportion du temps de travail accompli par rapport à la durée collective du travail applicable dans l'établissement, ou, pour le bénéficiaire de l'obligation d'emploi non salarié, par rapport à la durée légale du travail.

Article R5213-51

Dans le mois qui suit la date de notification de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap, l'employeur soumis à l'obligation d'emploi indique au délégué régional de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés s'il opte pour la modulation de la contribution annuelle prévue à l'article L. 5212-9 ou pour le versement de l'aide à l'emploi mentionnée à l'article L. 5213-11.

Paragraphe 4 : Subvention à l'installation pour l'exercice d'une activité indépendante

Article R5213-52

La personne handicapée pour laquelle la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prononce une orientation vers le marché du travail et qui se dirige vers une activité indépendante peut bénéficier d'une subvention d'installation.
Cette subvention, dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par décret, contribue à l'achat et à l'installation de l'équipement nécessaire à cette activité.

Article D5213-53

Pour prétendre à la subvention d'installation, le travailleur handicapé répond aux conditions suivantes :
1° Il n'a subi aucune des condamnations prévues par le chapitre VIII du titre II du livre premier du code de commerce ;
2° Il présente toutes les garanties de moralité nécessaires ;
3° S'il ne possède pas la nationalité française ou celle d'un Etat membre de l'Union européenne, il réside en France depuis trois ans au moins au moment de la demande ;
4° Il dispose d'un local permettant l'exercice de la profession et remplit les conditions habituelles d'exploitation ;
5° Il justifie des diplômes éventuellement exigés pour l'exercice de la profession ;
6° Il est inscrit au répertoire des métiers au registre du commerce et aux ordres professionnels,

lorsque cette inscription est nécessaire pour l'exercice de la profession.

Article D5213-54

La demande de subvention est adressée par l'intéressé au secrétariat de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées de son lieu de résidence, au plus tard dans les douze mois qui suivent la fin du stage de formation ou de la sortie de l'université.
La commission instruit la demande et la transmet avec son avis motivé au préfet de département de résidence de l'intéressé, qui prend la décision.

Article D5213-55

La subvention est attribuée dans la limite des crédits délégués par le ministère chargé de l'emploi.
Son montant maximum est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Article D5213-56

Le versement de la subvention est subordonné à l'établissement d'une convention précisant son objet et les modalités de contrôle exercé par la collectivité publique.

Article D5213-57

La subvention est affectée à l'achat ou à l'installation de l'équipement nécessaire à l'exercice de la profession indépendante vers laquelle le travailleur handicapé a été dirigé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article D5213-58

La profession indépendante exercée est choisie dans une des branches déterminées par arrêté du ministre chargé de l'emploi sur avis des ministres chargés de l'industrie, de l'économie, du commerce et de l'artisanat ainsi que de l'agriculture si la subvention est destinée à l'équipement d'une entreprise du secteur agricole.

Article D5213-59

Pour bénéficier de la subvention d'installation, le travailleur handicapé s'engage à exploiter personnellement l'entreprise indépendante ainsi qu'à exercer personnellement la profession libérale en vue de laquelle la subvention est sollicitée.

Article D5213-60

Le remboursement de la subvention est exigible en cas d'utilisation à des fins autres que celles pour

lesquelles elle a été consentie, de non-exploitation du fonds ou d'abandon non justifié de la profession par l'intéressé.

Article D5213-61

L'inspection du travail est habilitée à contrôler l'utilisation de la subvention.

Sous-section 2 : Entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile

Paragraphe 1 : Contrat d'objectifs

Article R5213-65

Le contrat d'objectifs prévu au quatrième alinéa de l'article L. 5213-13 valant agrément des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile est conclu avec le préfet de la région d'implantation de l'entreprise ou du centre pour une durée de trois ans.
Il est conclu après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R5213-66

Le contrat d'objectifs comprend notamment :
1° Les données relatives à l'identification de l'entreprise ou du centre et un descriptif de ses activités ;
2° Les données et les objectifs relatifs à l'effectif de l'entreprise ou du centre et aux salariés accueillis ;
3° Les données et les objectifs économiques et financiers relatifs à l'entreprise ou au centre ainsi que des prévisions d'activités ;
4° Les modalités et les objectifs d'accueil, en lien avec le service public de l'emploi et les organismes de placement spécialisés, de suivi et d'accompagnement des salariés handicapés dans leur projet professionnel ;
5° Le nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit, à la date de signature du contrat, à l'aide au poste et les conditions de révision du nombre d'aides au poste en cours d'année en cas de variation de l'effectif employé ;
6° Les documents administratifs, comptables et financiers à transmettre à l'administration ;
7° Les conditions d'évaluation et de résiliation du contrat.

Article R5213-67

Le contrat d'objectifs est renouvelé selon la même procédure que celle prévue pour sa conclusion.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5213-68

Le contrat d'objectifs prévoit, par un avenant financier annuel, un contingent d'aides au poste. Ce contingent peut être révisé en cours d'année en cas de variation du nombre des travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide au poste.

En outre, le préfet de région peut réviser en cours d'année, à la hausse ou à la baisse, le contingent des aides au poste prévu par l'avenant financier lorsqu'un écart de consommation des aides au poste, au moins égal à 10 %, est observé pendant au moins trois mois consécutifs, après avoir mis les dirigeants des entreprises adaptées concernées par ces modifications à même de faire connaître leurs observations.

Article R5213-69

L'avenant financier annuel fait état de l'avancement de la réalisation des objectifs du contrat triennal, actualise les données relatives à la situation de l'entreprise adaptée ou du centre de distribution de travail à domicile et fixe le nombre et le montant des aides au poste.

Paragraphe 2 : Fonctionnement

Article R5213-70

Chaque entreprise adaptée ou centre de distribution de travail à domicile est placé sous l'autorité d'un responsable, sans préjudice des responsabilités incombant à l'organisme gestionnaire.
Quand une section d'entreprise adaptée est annexée à un établissement ou service d'aide par le travail, elle peut être placée sous l'autorité du même responsable.

Article R5213-71

Chaque entreprise adaptée ou centre de distribution de travail à domicile fait l'objet d'une comptabilité distincte tenue conformément aux prescriptions du plan comptable général.

Article R5213-72

L'entreprise adaptée dispose de ses propres locaux.
Si plusieurs activités sont organisées dans le même ensemble immobilier, l'entreprise adaptée peut être distinguée des autres activités.

Article R5213-73

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les organismes gestionnaires des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile se soumettent au contrôle des agents des services du travail et de l'emploi. Ceux-ci peuvent se faire présenter tous les documents relatifs à la gestion, notamment les livres et registres dont la tenue est prescrite aux employeurs par les dispositions légales.

Paragraphe 3 : Aide au poste

Article R5213-76

Le montant de l'aide au poste est égal à 80 % du salaire minimum de croissance brut correspondant à la durée collective du travail applicable ou à la durée du travail inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail.L'aide est versée mensuellement.

L'aide au poste est réduite au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Sont considérés comme du temps de travail effectif, quand ils sont rémunérés, les trois premiers jours d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.

Une aide au poste minorée est versée à l'entreprise adaptée ou au centre de distribution de travail à domicile lorsque l'employeur est tenu, en application de dispositions légales ou conventionnelles, de maintenir la rémunération pendant les périodes donnant lieu au versement de l'indemnité journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale. Son montant est calculé dans les conditions prévues au premier alinéa sur la base de 30 % du salaire horaire minimum de croissance brut. Lorsque l'absence ne recouvre pas un mois civil entier, l'aide est réduite au prorata du nombre d'indemnités journalières versées.

Paragraphe 4 : Subvention spécifique

Article D5213-77

La subvention spécifique prévue au deuxième alinéa de l'article L. 5213-19, versée dans la limite des crédits de la loi de finances à l'entreprise adaptée ou au centre de distribution de travail à domicile, est composée :

1° D'une partie forfaitaire permettant un accompagnement social et professionnel renforcé des travailleurs handicapés en emploi ;

2° Le cas échéant, d'une partie sur critères permettant la prise en compte du développement économique de la structure, le maintien dans l'emploi des salariés vieillissants et la mobilité professionnelle externe ;

3° Le cas échéant, d'une partie variable destinée prioritairement à soutenir les projets tendant à développer les compétences des salariés handicapés pour la réalisation de leur projet professionnel.

Article D5213-78

Les modalités de mise en œuvre de la subvention spécifique mentionnée à l'article D. 5213-77, notamment les montants des différentes parties composant cette subvention, sont fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de l'emploi.

Article D5213-79

Pendant les deux premières années civiles de fonctionnement, une aide au démarrage, dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget, se substitue à la subvention spécifique, si elle excède le montant cumulé de la partie forfaitaire et de la partie sur critères.

Article D5213-80

La subvention spécifique ne peut être allouée qu'aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile qui ont conclu le contrat d'objectifs mentionné à l'article L. 5213-13.
Après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, un avenant financier au contrat d'objectifs fixe le montant de la subvention spécifique et les modalités du contrôle exercé par l'Etat.

Paragraphe 5 : Mises à disposition dans une autre entreprise

Article D5213-81

Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée peut, avec son accord et en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition d'un autre employeur, dans le cadre du contrat de mise à disposition prévu à l'article D. 5213-84. Il continue à ouvrir droit, pour l'entreprise adaptée, à l'aide au poste et à la subvention spécifique prévus à l'article L. 5213-19.
Le travailleur handicapé embauché pour le remplacer peut ouvrir droit à l'aide au poste dans la limite du nombre d'aides au poste fixé par avenant financier.

Article D5213-82

Les conditions de la mise à disposition du travailleur handicapé sont fixées par des contrats écrits que l'organisme gestionnaire de l'entreprise adaptée conclut, d'une part, avec l'employeur utilisateur et, d'autre part, avec le travailleur handicapé.

Article D5213-83

Les contrats de mise à disposition sont conclus pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois.
Ils sont soumis au visa de l'inspecteur du travail et donnent lieu à une consultation du comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice et de celui de l'entreprise adaptée ou à défaut des délégués du

personnel.

Article D5213-84

Le contrat de mise à disposition liant l'organisme gestionnaire à l'employeur utilisateur précise, notamment :
1° Le nombre de travailleurs demandés, les qualifications professionnelles requises, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières des travaux à accomplir ;
2° La nature des travaux incompatibles avec certains types de handicaps ;
3° Les modalités de rémunération de la prestation de service ;
4° Les conditions d'une offre d'embauche.

Article D5213-85

Le contrat liant l'organisme gestionnaire de l'entreprise adaptée avec le travailleur handicapé précise, notamment :
1° La qualification professionnelle du salarié ;
2° La nature, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail à accomplir ;
3° Les éléments et les modalités de paiement de la rémunération due au salarié ;
4° Les conditions d'une offre d'embauche.

Article D5213-86

Le salarié handicapé qui a démissionné d'une entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile pour travailler dans une entreprise ordinaire bénéficie, dans le délai d'un an à compter de la rupture de son contrat, de la priorité d'embauche mentionnée à l'article L. 5213-17 s'il manifeste le souhait de réintégrer l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile. Dans ce cas, l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile l'informe de tout emploi disponible compatible avec sa qualification.

Section 5 : Autres orientations

Article R5213-87

Lorsque la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées envisage l'orientation sur le marché du travail ou vers un établissement ou service d'aide par le travail, elle se prononce par une décision motivée, en tenant compte des possibilités réelles d'insertion dans le marché du travail ou au sein d'un tel établissement ou service.

Chapitre IV : Institutions et organismes concourant à l'insertion professionnelle des handicapés

Section 1 : Coordination

Article R5214-1

Le ministre chargé de l'emploi est chargé de coordonner l'activité des organismes et services publics ou privés qui, à quelque titre que ce soit, concourent à l'une des opérations prévues aux articles L. 5212-6 et suivants et de définir les modalités de liaison entre ces organismes et services.

Section 2 : Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés

Sous-section 1 : Missions

Sous-section 2 : Composition

Sous-section 3 : Fonctionnement

Sous-section 4 : Section permanente

Section 3 : Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés

Article R5214-19

Les statuts de l'association chargée de la gestion du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionnée à l'article L. 5214-1 sont agréés par le ministre chargé de l'emploi.

Article R5214-20

L'association procède annuellement à l'évaluation des actions qu'elle conduit pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire.
Elle publie un rapport d'activité annuel et est soumise au contrôle administratif et financier de l'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5214-21

L'association transmet au ministre chargé de l'emploi, pour approbation, le projet de répartition des contributions pour l'année en cours, au plus tard au 31 mars de chaque année.
Elle lui adresse également le rapport d'utilisation des contributions pour l'année écoulée.

Article R5214-22

Dans le respect des missions prévues à l'article L. 5214-3, la convention d'objectifs détermine notamment :
1° Les engagements réciproques contribuant à la cohérence entre les mesures de droit commun de l'emploi et de la formation professionnelle et les mesures spécifiques arrêtées par l'association et les moyens financiers nécessaires à l'atteinte de ces objectifs ;
2° Les priorités et les grands principes d'intervention du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés.

Article R5214-23

Une convention de coopération est conclue entre l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique.
Elle détermine notamment les obligations respectives des parties à l'égard des organismes de placement spécialisés.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R5215-1

Le fait de ne pas respecter l'obligation de ré-entraînement au travail et de rééducation professionnelle des salariés malades et blessés, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5213-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

TITRE II : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Chapitre Ier : Emploi d'un salarié étranger

Section 1 : Catégories d'autorisation de travail et activités professionnelles autorisées

Article R5221-1

Pour exercer une activité professionnelle en France, les personnes suivantes doivent détenir une autorisation de travail et le certificat médical mentionné au 4° de l'article R. 313-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile qui leur est remis à l'issue de la visite médicale à laquelle elles se soumettent au plus tard trois mois après la délivrance de l'autorisation de travail :

1° Etranger non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;

2° Etranger ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne pendant la période d'application des mesures transitoires relatives à la libre circulation des travailleurs.

Article R5221-2

Sont dispensés de l'autorisation de travail :

1° Le salarié ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne pendant la période d'application des mesures transitoires, détaché dans les conditions prévues aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 et travaillant pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;

2° Le salarié non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, détaché dans les conditions prévues aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 et travaillant pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse à condition qu'il soit titulaire d'une autorisation de travail, délivrée par l'Etat sur le territoire duquel est établi son employeur, valable pour l'emploi qu'il va occuper en France ;

3° Le ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne pendant la période d'application des mesures transitoires, ayant achevé avec succès, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au master, conformément aux dispositions de l'article L. 121-2 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Article R5221-3

L'autorisation de travail peut être constituée par l'un des documents suivants :

1° La carte de résident, en application de l'article L. 314-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

2° La carte de séjour compétences et talents, en application de l'article L. 315-5 du même code ;

3° Le titre de séjour portant la mention étudiant, en application du 3° de l'article L. 121-1 ou de l'article L. 313-7 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou le visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 6° de l'article R. 311-3 du même code ;

4° La carte de séjour temporaire portant la mention scientifique-chercheur, en application de l'article L. 313-8 du même code ou le visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

mentionné au 9° de l'article R. 311-3 du même code ;

5° La carte de séjour temporaire portant la mention profession artistique et culturelle, délivrée sur présentation d'un contrat de travail d'une durée supérieure à trois mois, en application de l'article L. 313-9 du même code ;

6° La carte de séjour temporaire portant la mention salarié, délivrée sur présentation d'un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à douze mois conclu avec un employeur établi en France, en application du 1° de l'article L. 313-10 du même code ou le visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 7° de l'article R. 311-3 du même code, accompagné du contrat de travail visé ;

7° La carte de séjour temporaire portant la mention travailleur temporaire, délivrée sur présentation d'un contrat de travail d'une durée inférieure à douze mois, en application du 1° de l'article L. 313-10 du même code ou le visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois, mentionné au 8° de l'article R. 311-3 du même code, accompagné du contrat de travail ou, pour les salariés mentionnés aux 1° et 3° de l'article L. 1262-1 et à l'article L. 1262-2, de la demande d'autorisation de travail, visés ;

8° La carte de séjour temporaire portant la mention travailleur saisonnier, en application du 4° de l'article L. 313-10 du même code ;

9° La carte de séjour temporaire portant la mention salarié en mission, en application du 5° de l'article L. 313-10 du même code ;

9° bis La carte de séjour temporaire portant la mention " carte bleue européenne ", en application du 6° de l'article L. 313-10 du même code ;

10° La carte de séjour temporaire portant la mention vie privée et familiale, en application des articles L. 313-8, quatrième alinéa, L. 313-12 et L. 316-1 du même code ou le visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné aux 4° et 11° de l'article R. 311-3 du même code ;

11° Le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement d'un titre de séjour portant la mention autorise son titulaire à travailler ou l'autorisation provisoire de séjour mentionnée à l'article L. 311-11 du même code ;

12° La carte de séjour Communauté européenne portant la mention : toutes activités professionnelles mentionnée aux articles R. 121-16, R. 122-1 et R. 122-2 du même code ;

13° Une autorisation provisoire de travail, d'une durée maximum de douze mois renouvelables, qui peut être délivrée à l'étranger appelé à exercer chez un employeur déterminé une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire, ne relevant pas des autres autorisations de travail précitées. Le modèle de cette autorisation de travail est fixé par un arrêté du ministre chargé de l'immigration ;

14° Le contrat de travail ou la demande d'autorisation de travail visés par le préfet, dans l'attente de la délivrance des cartes de séjour mentionnées aux 5°, 6°, 7°, 8° et 9° ;

15° Le visa d'une durée supérieure à trois mois prévu au 3° bis de l'article R. 311-3 du même code.

Pour l'application de l'article R. 5221-17, les modèles de contrat de travail mentionnés au présent article sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'immigration.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5221-4

L'autorisation de travail permet à l'étranger d'exercer l'activité professionnelle salariée qu'elle mentionne, sous réserve de la justification des conditions d'exercice de cette activité lorsqu'elle est soumise à une réglementation particulière.

Article R5221-5

Ouvrent droit à toute activité professionnelle salariée :

1° Les autorisations de travail mentionnées aux 1° et 12° de l'article R. 5221-3 ;

2° L'autorisation de travail mentionnée au 2° de l'article R. 5221-3, dans le cadre du projet mentionné à l'article L. 315-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

3° L'autorisation de travail mentionnée au 3° de l'article R. 5221-3, sur le territoire métropolitain, pour la durée et dans les conditions prévues aux articles R. 5221-26 à R. 5221-27 ;

4° L'autorisation de travail mentionnée au 6° de l'article R. 5221-3 à partir de son premier renouvellement, pour les étrangers titulaires de la carte de résident de longue durée-CE obtenue dans un autre Etat membre de l'Union européenne et mentionnée à l'article L. 313-4-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

5° L'autorisation de travail mentionnée au 6° de l'article R. 5221-3 du présent code, à partir de son deuxième renouvellement ;

6° Les autorisations de travail mentionnées aux 8° et 9° de l'article R. 5221-3, dans les conditions prévues respectivement aux articles R. 5221-23 à R. 5221-25, R. 5221-30 et R. 5221-31 ;

7° L'autorisation de travail mentionnée au 10° de l'article R. 5221-3, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 313-12 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

8° L'autorisation de travail mentionnée au 7° de l'article R. 5221-3 lorsque son renouvellement est obtenu après un séjour de douze mois continus sous son couvert, pour les étrangers titulaires de la carte de résident de longue durée-CE obtenue dans un autre Etat membre de l'Union européenne et mentionnée à l'article L. 313-4-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

9° L'autorisation de travail mentionnée au 9° bis de l'article R. 5221-3, à l'issue de la deuxième année de sa période de validité.

Article R5221-6

Sous réserve des dispositions de l'article R. 5221-22, le contrat d'apprentissage, le contrat unique d'insertion, le contrat de travail ou de mission d'insertion par l'activité économique, le contrat d'insertion dans la vie sociale et le contrat de professionnalisation ne permettent pas la délivrance de l'une des autorisations de travail mentionnées aux 2°, 4° à 9°, 12° et 13° de l'article R. 5221-3 et ne peuvent être conclus par les titulaires de la carte de séjour temporaire mentionnés au 3° du même article.

Article R5221-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Par dérogation à l'article R. 5221-6, peut être autorisé à conclure un contrat d'apprentissage, l'étranger justifiant d'une inscription dans un cursus de formation sanctionné par un diplôme conférant le grade de master et figurant sur la liste prévue par l'article R. 313-37 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Pour pouvoir exercer une activité salariée dont la durée excède le nombre d'heures prévu à l'article R. 5221-26 du présent code, l'étranger sollicite une autorisation provisoire de travail.

Article R5221-8

Les autorisations de travail mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 5°, 10° et 12° de l'article R. 5221-3 sont valables sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Article R5221-8-1

L'autorisation de travail mentionnée au 9° bis de l'article R. 5221-3 est valable sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.

Article R5221-9

La validité des autorisations de travail mentionnées aux 6°, 7°, 8°, 9°, 11° et 13° de l'article R. 5221-3 est déterminée pour une, plusieurs ou toutes les zones géographiques du territoire métropolitain en fonction de la situation de l'emploi.

Article R5221-10

La validité des autorisations de travail mentionnées aux 4°, 7°, 8°, 9° et 13° de l'article R. 5221-3 est limitée à un ou des employeurs ou entreprises d'accueil déterminés.

Section 2 : Procédure de demande

Article R5221-11

La demande d'autorisation de travail relevant des 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 9° bis, 12° et 13° de l'article R. 5221-3 est faite par l'employeur.

Elle peut également être présentée par une personne habilitée à cet effet par un mandat écrit de l'employeur.

Article R5221-12

La liste des documents à présenter à l'appui d'une demande d'autorisation de travail est fixée par un arrêté conjoint des ministres chargés de l'immigration et du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5221-14

Peut faire l'objet de la demande prévue à l'article R. 5221-11 l'étranger résidant hors du territoire national ou, lorsque la détention d'un titre de séjour est obligatoire, l'étranger résidant en France sous couvert d'une carte de séjour, d'un récépissé de demande ou de renouvellement de carte de séjour ou d'une autorisation provisoire de séjour.

Article R5221-15

Lorsque l'étranger est déjà présent sur le territoire national, la demande d'autorisation de travail mentionnée à l'article R. 5221-11 est adressée au préfet de son département de résidence.

Article R5221-16

Lorsque l'étranger ne réside pas sur le territoire national, la demande est adressée :
1° Lorsque l'employeur est établi en France, au préfet du département dans lequel se trouve l'établissement auquel l'étranger sera rattaché ou dans lequel se trouve le domicile du particulier qui se propose de l'embaucher ;
2° Lorsque l'employeur est établi hors de France, soit au préfet du département où se trouve le cocontractant de l'employeur lorsque l'étranger est détaché dans le cadre du 1° de l'article L. 1262-1, soit au préfet du département de l'établissement d'accueil lorsque l'étranger est détaché dans le cadre soit du 2° de l'article L. 1262-1, soit de l'article L. 1262-2. Si l'étranger exerce un emploi itinérant, la demande est adressée au préfet du département de son premier lieu d'emploi. Dans les autres cas, la demande est adressée au préfet du département du lieu d'emploi.

Section 3 : Délivrance des autorisations de travail

Article R5221-17

La décision relative à la demande d'autorisation de travail mentionnée à l'article R. 5221-11 est prise par le préfet. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger.

Article R5221-18

En cas d'accord, le préfet adresse les autorisations de travail portant sur des contrats d'une durée supérieure à trois mois ou sur des contrats de travail saisonniers à l' Office français de l'immigration et de l'intégration .

Article R5221-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions mentionnées aux articles R. 5221-17, R. 5221-25, R. 5221-32 et suivants sont formés auprès du ministre chargé de l'immigration.

Article R5221-20

Pour accorder ou refuser l'une des autorisations de travail mentionnées à l'article R. 5221-11, le préfet prend en compte les éléments d'appréciation suivants :

1° La situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique pour lesquelles la demande est formulée, compte tenu des spécificités requises pour le poste de travail considéré, et les recherches déjà accomplies par l'employeur auprès des organismes de placement concourant au service public du placement pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail ;

2° L'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule ;

3° le respect par l'employeur, l'utilisateur, l'entreprise d'accueil ou l'employeur, l'utilisateur mentionné à l'article L. 1251-1 ou l'entreprise d'accueil de la législation relative au travail et à la protection sociale ;

4° Le cas échéant, le respect par l'employeur, l'utilisateur, l'entreprise d'accueil ou le salarié des conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée ;

5° Les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger, qui sont comparables à celles des salariés occupant un emploi de même nature dans l'entreprise ou, à défaut, dans la même branche professionnelle ;

6° Le salaire proposé à l'étranger qui, même en cas d'emploi à temps partiel, est au moins équivalent à la rémunération minimale mensuelle mentionnée à l'article L. 3232-1 ;

7° Le cas échéant, lorsque l'étranger réside hors de France au moment de la demande et lorsque l'employeur ou l'entreprise d'accueil pourvoit à son hébergement, les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des conditions normales, le logement de l'étranger directement ou par une personne entrant dans le champ d'application de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif. Ces dispositions s'appliquent également lorsque l'étranger change d'employeur avant l'expiration du délai de six mois prévu à l'article R. 5221-23.

Article R5221-21

Les éléments d'appréciation mentionnés au 1° de l'article R. 5221-20 ne sont pas opposables à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étranger postulant à un emploi figurant sur l'une des listes mentionnant soit les métiers, soit les métiers et les zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement respectivement établies en application de l'article L. 121-2 et du 1° de l'article L. 313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et de l'immigration.

Ces éléments d'appréciation ne sont pas non plus opposables à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étranger qui sollicite la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié en mission", mentionnée au 5° de l'article L. 313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Article R5221-22

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque l'autorisation de travail est demandée en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, la situation de l'emploi ne peut être opposée à la demande d'un étranger qui a été pris en charge par le service de l'aide sociale à l'enfance mentionné à l'article L. 221-1 du code de l'action sociale et des familles avant qu'il ait atteint l'âge de seize ans et qui l'est toujours au moment où il présente sa demande.

La situation de l'emploi ne peut être opposée lorsque l'autorisation de travail est demandée par un étranger confié à l'aide sociale à l'enfance entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-huit ans, dès lors qu'il satisfait les conditions fixées à l'article L. 313-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile pour obtenir la carte de séjour temporaire prévue au 1° de l'article L. 313-10 du même code et portant la mention " salarié " ou la mention " travailleur temporaire ".

Section 4 : Travailleurs saisonniers, étudiants, salariés en mission et travailleurs hautement qualifiés

Sous-section 1 : Travailleurs saisonniers

Article R5221-23

Un étranger peut occuper un ou plusieurs emplois saisonniers dont la durée cumulée ne peut excéder six mois par an.

Article R5221-24

L'étranger justifiant d'un contrat de travail d'une durée d'au moins trois mois obtient, sous réserve du respect des conditions mentionnées aux articles R. 5221-20 et R. 5221-21, l'autorisation de travail correspondant au premier emploi saisonnier et prenant la forme d'une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur saisonnier ».

Article R5221-25

Le contrat de travail saisonnier de l'étranger est visé, avant son entrée en France, par le préfet territorialement compétent selon les critères mentionnés à l'article R. 5221-16 et sous réserve des conditions d'appréciation mentionnées aux articles R. 5221-20 et R. 5221-21.

La procédure de visa par le préfet s'applique également lors du renouvellement de ce contrat et lors de la conclusion d'un nouveau contrat de travail saisonnier en France.

Sous-section 2 : Etudiants

Article R5221-26

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'étranger titulaire du titre de séjour ou du visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 3° de l'article R. 5221-3 portant la mention étudiant est autorisé à exercer une activité salariée, à titre accessoire, dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures.

Il en est de même pour l'étranger titulaire d'une autorisation provisoire de séjour mentionnée à l'article L. 311-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, jusqu'à la conclusion du contrat correspondant à sa première expérience professionnelle.

Article R5221-27

La déclaration nominative préalable prévue à l'article L. 5221-9 est adressée par l'employeur au préfet qui a accordé à l'étranger le titre de séjour mentionné à l'article R. 5221-26 ou, s'agissant d'un étranger titulaire d'un visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 3° de l'article R. 5221-3, au préfet du département du lieu de résidence de l'étranger, au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche. Cette formalité est accomplie soit par lettre datée, signée et recommandée avec avis de réception, soit par courrier électronique.

Article R5221-28

La déclaration nominative comporte la transmission d'une copie du titre produit par l'étranger ou, à la demande du préfet, le document original.

La déclaration comporte également les indications suivantes :

1° La dénomination sociale ou les nom et prénoms de l'employeur, l'adresse de l'employeur, le numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ou, à défaut, le numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées ;

2° Les nom de famille, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ;

3° Le numéro du titre de séjour de l'étranger ou le numéro du visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 3° de l'article R. 5221-3 ;

4° La nature de l'emploi, la durée du contrat et le nombre d'heures de travail annuel ;

5° La date prévue d'embauche.

Article R5221-29

Le seuil de rémunération du contrat correspondant à la première expérience professionnelle d'un étranger ayant achevé avec succès un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au master, mentionné à l'article L. 311-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, est fixé à une fois et demie le montant de la rémunération minimale mensuelle.

Sous-section 3 : Salariés en mission

Article R5221-30

Peuvent demander le bénéfice de la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié en

mission" :
1° L'étranger justifiant d'une rémunération mensuelle au moins égale à une fois et demie la rémunération minimale mensuelle, ainsi que d'un contrat de travail datant d'au moins trois mois avec une entreprise d'un groupe, établie hors de France et ayant à l'étranger une activité réelle et significative, qui vient, dans le cadre d'une mission temporaire d'une durée d'au moins trois mois, soit apporter son expertise à une entreprise française du même groupe, soit suivre une formation spécifique pour la mise en œuvre d'un projet à l'étranger ;
2° L'étranger justifiant d'une rémunération mensuelle au moins égale à une fois et demie la rémunération minimale mensuelle, ainsi que d'un contrat de travail d'une durée d'au moins trois mois avec l'entreprise française appartenant à un groupe, lorsque l'introduction s'effectue entre entreprises du même groupe ou établissements d'une même entreprise.

Article R5221-31

L'étranger justifie annuellement au préfet qui a délivré la carte de séjour temporaire, par une déclaration conforme à un modèle fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'immigration et du travail et établie par l'employeur, que les conditions d'emploi et de rémunération déclarées au moment de la demande de cette carte sont toujours satisfaites.

Sous-section 4 : Travailleurs hautement qualifiés

Article R5221-31-1

Peut demander le bénéfice de la carte de séjour temporaire portant la mention " carte bleue européenne " l'étranger :

a) Justifiant d'une rémunération annuelle brute au moins égale à une fois et demie le salaire moyen annuel de référence fixé par arrêté du ministre chargé de l'immigration, ainsi que d'un contrat de travail visé conformément à l'article L. 5221-2 du présent code, d'une durée égale ou supérieure à un an ;

b) Et titulaire d'un diplôme sanctionnant au moins trois années d'études supérieures délivré par un établissement d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat dans lequel cet établissement est situé ou qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable.

Section 5 : Renouvellement de l'autorisation de travail

Sous-section 1 : Procédure de renouvellement

Article R5221-32

Le renouvellement d'une autorisation de travail mentionnée à l'article R. 5221-11 est sollicité dans

le courant des deux mois précédant son expiration.
La demande de renouvellement est accompagnée de documents dont la liste est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'immigration et du travail.
L'autorisation de travail est renouvelée dans la limite de la durée du contrat de travail restant à courir ou de la mission restant à accomplir en France.

Article R5221-33

Par dérogation à l'article R. 5221-32, la validité d'une autorisation de travail constituée d'un des documents mentionnés au 6° ou au 9° bis de l'article R. 5221-3 est prorogée d'un an lorsque l'étranger se trouve involontairement privé d'emploi à la date de la première demande de renouvellement.
Si, au terme de cette période de prorogation, l'étranger est toujours privé d'emploi, il est statué sur sa demande compte tenu de ses droits au regard du régime d'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi.

Article R5221-34

Le renouvellement d'une des autorisations de travail mentionnées aux articles R. 5221-32 et R. 5221-33 peut être refusé en cas de non-respect des termes de l'autorisation par l'étranger ou en cas de non respect par l'employeur :
1° De la législation relative au travail ou à la protection sociale ;
2° Des conditions d'emploi, de rémunération ou de logement fixées par cette autorisation.

Article R5221-35

Les critères mentionnés à l'article R. 5221-20 sont également opposables lors du premier renouvellement de l'une de ces autorisations de travail lorsque l'étranger demande à occuper un emploi dans un métier ou une zone géographique différents de ceux qui étaient mentionnés sur l'autorisation de travail initiale.

Article R5221-36

Le premier renouvellement peut également être refusé lorsque le contrat de travail a été rompu dans les douze mois suivant l'embauche sauf en cas de privation involontaire d'emploi.

Sous-section 2 : Taxe

Section 6 : Contrôle des autorisations de travail

Article R5221-41

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail d'un étranger qu'il se propose d'embaucher, en application de l'article L. 5221-8, l'employeur adresse au préfet du département du lieu d'embauche ou, à Paris, au préfet de police une lettre datée, signée et recommandée avec avis de réception ou un courrier électronique, comportant la transmission d'une copie du document produit par l'étranger. A la demande du préfet, il peut être exigé la production par l'étranger du document original.

Article R5221-42

La demande de l'employeur est adressée au préfet au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.
Le préfet notifie sa réponse à l'employeur par courrier, télécopie ou courrier électronique dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie.

Article R5221-43

Les dispositions des articles R. 5221-41 et R. 5221-42 s'appliquent lorsque l'autorisation de travail produite par l'étranger est matérialisée par l'un des documents mentionnés à l'article R. 5221-3.
Elles ne s'appliquent pas lorsque l'étranger produit à l'employeur un justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par Pôle emploi ou lorsqu'il se trouve dans le cas prévu au 3° de l'article R. 5221-2.

Article R5221-44

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire s'est s'assurée de l'existence de l'autorisation de travail dans les conditions prévues à l'article R. 5221-41, cette formalité est réputée remplie pour la durée de validité du titre de séjour et pour tout contrat de mission, conclu entre l'étranger et cette entreprise de travail temporaire.

Article R5221-45

La déclaration de l'employeur accomplie en application de l'article R. 5221-27 pour l'embauche d'un étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou du visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 3° de l'article R. 5221-3, portant la mention « étudiant » vaut accomplissement de la vérification de l'existence des autorisations de travail, à défaut de réponse du préfet dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de cette déclaration.

Article R5221-46

L'autorisation de travail est présentée sans délai à toute demande des autorités mentionnées à l'article L. 8271-17.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 7 : Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi

Article R5221-47

Pour demander son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, le travailleur étranger doit satisfaire aux conditions d'inscription prévues par la section 1 du chapitre premier du titre premier du livre IV, et notamment à celles mentionnées à l'article R. 5411-3 et au 5° de l'article R. 5411-6 relatives à la justification de la régularité de sa situation au regard des dispositions qui réglementent l'exercice d'activités professionnelles par les étrangers.

Article R5221-48

Pour être inscrit, le travailleur étranger doit être titulaire de l'un des titres de séjour suivants :

1° La carte de résident délivrée en application des articles L. 314-8, L. 314-9, L. 314-11 et L. 314-12 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

2° La carte de séjour compétences et talents délivrée en application de l'article L. 315-1 du même code ;

3° Une des cartes de séjour temporaire mentionnées aux 4°, 5°, 6° et 12° de l'article R. 5221-3 et au 2° de l'article R. 5221-30 du présent code ;

4° L'un des documents mentionnés au 7° ou l'autorisation provisoire de travail mentionnée au 13° de l'article R. 5221-3, lorsque le contrat de travail, conclu avec un employeur établi en France, a été rompu avant son terme, du fait de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure ;

5° La carte de séjour temporaire portant la mention vie privée et familiale ouvrant droit à l'exercice d'une activité professionnelle salariée en application des articles L. 313-8, quatrième alinéa, L. 313-11, L. 313-11-1 et L. 316-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

6° Le récépissé mentionné au 11° de l'article R. 5221-3 du présent code ;

7° Les visas pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionnés aux 4°, 6° et 10° de l'article R. 5221-3 ;

8° La carte de séjour temporaire portant la mention : " carte bleue européenne " délivrée en application du 6° de l'article L. 313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Article R5221-49

Afin de procéder à la vérification prévue à l'article L. 5411-4, Pôle emploi adresse une copie du titre de séjour du travailleur étranger qui sollicite son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi à la préfecture qui l'a délivré. A la demande du préfet, il peut être exigé la production par le travailleur étranger du document original.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cette démarche est accomplie par lettre recommandée avec avis réception ou par courrier électronique.

Article R5221-50

Le préfet notifie sa réponse à Pôle emploi par courrier, télécopie ou courrier électronique dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, la vérification est réputée accomplie.

Chapitre II : Interdictions

Chapitre III : Office français de l'immigration et de l'intégration

Section 1 : Missions et exercice des missions

Article R5223-1

L'Office français de l'immigration et de l'intégration met en œuvre les missions définies à l'article L. 5223-1 dans les conditions fixées par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Pour la mise en œuvre de la politique d'accueil des demandeurs d'asile, l'Office français de l'immigration et de l'intégration assure le pilotage d'un réseau de structures de premier accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement dont les missions sont définies par le ministère chargé de l'asile et dont il peut déléguer la gestion, par convention, à des personnes morales de droit privé.

En application des dispositions de l'article L. 348-3 du code de l'action sociale et des familles, l'Office assure également, pour le compte du ministère chargé de l'asile, la coordination du dispositif national d'hébergement des demandeurs d'asile et des réfugiés.

Article R5223-2

L'Office français de l'immigration et de l'intégration peut, par convention, associer à ses missions tout organisme privé ou public, notamment les collectivités territoriales et les organismes de droit privé à but non lucratif.

Article R5223-3

La mise en œuvre des missions de l'agence fait l'objet d'un contrat d'objectifs et de performance conclu avec l'Etat.

Section 2 : Statut, organisation et fonctionnement

Sous-section 1 : Statut

Article R5223-4

L'Office français de l'immigration et de l'intégration est placé sous la tutelle des ministres chargés de l'immigration et de l'intégration.

Sous-section 2 : Organisation

Paragraphe 1 : Conseil d'administration

Article R5223-5

Le conseil d'administration de l'Office comprend, outre son président, quinze membres :

1° Huit membres représentant l'Etat :

a) Le représentant du ministre chargé de l'immigration ;

b) Le représentant du ministre chargé de l'intégration ;

c) Le représentant du ministre chargé de l'emploi ;

d) Le représentant du ministre chargé des affaires étrangères ;

e) Le représentant du ministre chargé de l'agriculture ;

f) Le représentant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;

g) Le représentant du ministre chargé de la santé ;

h) Le représentant du ministre chargé du budget ;

2° Deux représentants du personnel élus dans les conditions fixées par le chapitre II du titre II de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, à l'exception des dispositions relatives à la durée de leur mandat. Celle-ci est de trois ans ;

3° Cinq personnalités qualifiées désignées par les ministres chargés de l'immigration et de l'intégration en raison de leur expérience dans les domaines de compétences de l'Office.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5223-6

Le président du conseil d'administration est nommé par décret, pour une durée de trois ans renouvelable, sur proposition conjointe des ministres chargés de l'immigration et de l'intégration.

Il est assisté de deux vice-présidents :

1° Un des représentants des ministres chargés de l'immigration et de l'intégration, désigné conjointement par ces derniers ;

2° Une personnalité qualifiée désignée en son sein par le conseil d'administration.

Article R5223-7

Les membres du conseil d'administration mentionnés au 3° de l'article R. 5223-5 sont nommés pour une durée de trois ans, renouvelable une fois, par arrêté conjoint du ministre chargé de l'immigration et du ministre chargé de l'intégration.

Chaque membre du conseil d'administration, hormis les personnalités qualifiées, dispose d'un suppléant désigné et nommé dans les mêmes conditions.

Article R5223-8

Toute vacance, pour quelque cause que ce soit ou perte de la qualité au titre de laquelle les membres du conseil ont été désignés, donne lieu à remplacement dans les mêmes conditions dans un délai de deux mois à compter de cette vacance, pour la durée du mandat restant à courir.

Article R5223-9

I.-Dans le cadre des missions fixées à l'article L. 5223-1, le conseil d'administration délibère sur :

1° Les conditions générales d'organisation et de fonctionnement de l'établissement, et notamment les ouvertures et fermetures des directions territoriales en France et des représentations à l'étranger ;

2° Les missions et l'implantation des services territoriaux et de ses représentations à l'étranger ;

3° Le projet de contrat d'objectifs et de performance conclu avec l'Etat ;

4° Le programme prévisionnel d'activité, le projet de budget de l'Office et ses modifications ;

5° Le compte financier et l'affectation des résultats de l'établissement ;

6° Le tableau des emplois ;

7° Le rapport annuel d'activité présenté par le directeur général ;

8° Le placement des fonds disponibles dans les conditions fixées par le ministre chargé du budget ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

9° La stratégie immobilière de l'établissement, notamment son schéma pluriannuel de stratégie immobilière, les achats, ventes, échanges d'immeubles et prises à bail d'immeubles, constitution et cession de droits réels immobiliers ;

10° Les conditions générales de vente des produits et services fournis par l'établissement ;

11° L'acceptation ou le refus de dons et legs ;

12° L'autorisation des transactions ;

II.-Le conseil d'administration rend un avis sur les projets d'arrêtés prévus à l'article R. 512-1-2 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile concernant les conditions d'octroi et le montant de l'aide au retour.

III.-Le conseil d'administration peut déléguer au directeur général certaines de ses attributions mentionnées aux 11° et 12° dans les conditions qu'il détermine. Le directeur général rend compte au conseil d'administration, lors de sa plus prochaine réunion, des décisions qu'il a prises en vertu de cette délégation.

IV.-Pour l'adoption des délibérations modificatives prévues au 4° du I et de celles relatives aux baux d'immeubles prévues au 9° du I, le recours à une procédure de consultation des membres du conseil d'administration par visioconférence peut être décidé par le président lorsque l'urgence l'impose.

A titre exceptionnel, lorsqu'il ne peut être procédé à une consultation par visioconférence, le recours à une procédure de consultation écrite peut être décidé par le président lorsque l'urgence impose de consulter le conseil d'administration dans les délais les plus brefs. Dans ce cas, les membres du conseil d'administration sont consultés individuellement par tout moyen écrit permettant d'établir la preuve de la réception de la demande de consultation. Les observations émises sur la délibération par l'un des membres du conseil d'administration sont immédiatement communiquées aux autres membres.

Tout membre du conseil d'administration peut s'opposer à ce mode de consultation, auquel cas il est mis un terme à la procédure et le conseil d'administration est convoqué par son président afin de procéder au vote sur la ou les décisions soumises à consultation écrite.

Ces décisions sont prises selon les règles de majorité fixées à l'article R. 5223-13. Elles font l'objet d'une information au conseil d'administration dans les meilleurs délais et sont inscrites au compte rendu de sa plus prochaine séance.

Les modalités de mise en œuvre de ces deux procédures de consultation en urgence, et notamment le délai minimum d'envoi des documents avant la date à laquelle il appartient aux membres du conseil d'administration de se prononcer sur les questions dont ils sont saisis, sont arrêtées par le règlement intérieur du conseil d'administration.

Article R5223-10

Le président convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de sa réunion sur proposition du directeur général de l'Office.

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an pour délibérer sur l'approbation du

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

compte financier présenté par le comptable et l'adoption du budget primitif.

Le conseil d'administration est réuni de plein droit à la demande des ministres de tutelle ou de la majorité de ses membres, sur les points de l'ordre du jour déterminés par eux, dans le délai d'un mois suivant la demande.

Article R5223-11

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins de ses membres titulaires ou suppléants est présente ou représentée.

Si le quorum n'est pas atteint, le conseil est à nouveau convoqué sur le même ordre du jour dans un délai maximum de quinze jours. Il délibère alors sans condition de quorum.

Article R5223-12

En cas d'absence ou d'empêchement du président, le conseil d'administration est présidé par le vice-président représentant les ministres chargés de l'immigration et de l'intégration.

Article R5223-13

Les délibérations du conseil d'administration sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés. La voix du président est prépondérante en cas de partage égal des voix.

Article R5223-14

Le directeur général, le contrôleur budgétaire et l'agent comptable assistent aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative.

Le directeur général peut être assisté de membres du personnel de l'établissement qui participent aux réunions du conseil d'administration sans prendre part aux votes.

Article R5223-15

Les fonctions de membre du conseil d'administration ne sont pas rémunérées.
Toutefois, le président reçoit une indemnité de fonctions dont le montant est fixé par arrêté des ministres chargés de l'immigration et du budget.

Article R5223-16

Les membres du conseil d'administration peuvent bénéficier du remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5223-17

Sous réserve des dispositions de l'article R. 5223-37, les délibérations du conseil d'administration sont exécutoires de plein droit quinze jours après leur réception par les ministres chargés de l'immigration et de l'intégration.

Paragraphe 2 : Directeur général

Article R5223-18

L' Office français de l'immigration et de l'intégration est dirigé par un directeur général nommé par décret pour trois ans renouvelables sur proposition du ministre chargé de l'immigration.

Article R5223-20

Le directeur général assure la gestion et la conduite générale de l'Office, la préparation et l'exécution des délibérations du conseil d'administration. Il est ordonnateur des recettes et des dépenses de l'établissement. Il passe tous actes, contrats ou marchés et conclut les transactions.

Il peut ester en justice et représente l'Office en justice ainsi que dans tous les actes de la vie civile.

Article R5223-21

Le directeur général peut déléguer sa signature à tout agent de l'établissement exerçant des fonctions d'encadrement.
Il peut nommer des ordonnateurs secondaires.

Article R5223-22

Le directeur général élabore la contribution de l'Office au rapport annuel sur les orientations pluriannuelles de la politique d'immigration prévu par l'article L. 111-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Article R5223-23

Il dresse chaque année un rapport qu'il présente au conseil d'administration au cours du premier semestre, qui rend compte de l'exécution du contrat d'objectifs et de performance mentionné à l'article R. 5223-3 et de l'activité de l'Office durant l'exercice écoulé.

Article R5223-24

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le directeur général est ordonnateur secondaire à vocation nationale pour l'émission des titres de perception relatifs à la contribution spéciale mentionnée à l'article L. 8253-1 et de ceux relatifs à la contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine mentionnée à l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Paragraphe 3 : Comité consultatif

Article R5223-25

Un comité consultatif est placé auprès du conseil d'administration de l'Office.

Ce comité est présidé par le président du conseil d'administration ou le vice-président mentionné à l'article R. 5223-12.

Il comprend les huit membres du conseil d'administration représentant l'Etat mentionnés au 1° de l'article R. 5223-5. Il comprend, en outre, quinze membres dont cinq représentants des organisations d'employeurs, cinq représentants des organisations syndicales de salariés et cinq personnalités qualifiées choisies en raison de leur compétence dans les domaines de l'immigration, de l'accueil des étrangers venant s'installer durablement en France et des demandeurs d'asile.

Les représentants des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés sont nommés pour trois ans par arrêté du ministre chargé de l'immigration sur proposition des organisations représentatives au niveau national.

Les personnalités qualifiées sont nommées pour trois ans par les ministres chargés de l'immigration et de l'intégration.

Le mandat des membres du comité consultatif mentionnés aux deux alinéas précédents est renouvelable une fois.

Article R5223-28

Le comité consultatif est réuni, à l'initiative de son président, sur l'ordre du jour fixé par ce dernier sur proposition du directeur général de l'Office.

Le comité consultatif est également réuni à la demande de la moitié de ses membres, dans le mois suivant leur demande et sur un ordre du jour déterminé par eux.

Article R5223-29

Le comité consultatif peut émettre des avis sur les questions inscrites à l'ordre du jour du conseil d'administration.

Article R5223-30

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les avis et propositions du comité consultatif ainsi que le procès-verbal de ses séances sont communiqués au conseil d'administration et au directeur général de l'Office, ainsi qu'aux ministres de tutelle.

Article R5223-31

Le directeur général de l'Office ou son représentant assiste aux séances du comité consultatif avec voix consultative.

Article R5223-32

Les membres du comité consultatif peuvent bénéficier du remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

Sous-section 3 : Fonctionnement

Article R5223-33

L' Office français de l'immigration et de l'intégration peut accueillir en détachement ou par voie de mise à disposition des agents relevant de la fonction publique ainsi que des agents relevant d'organismes publics ou privés assurant la gestion d'un service public, dans le cadre de la réglementation qui leur est applicable.

Article R5223-34

Les missions de l'Office à l'étranger sont placées sous le contrôle permanent des représentants diplomatiques et consulaires français à l'étranger.

Les représentations de l'office à l'étranger sont placées sous le contrôle des représentations diplomatiques et consulaires françaises. Elles mettent en œuvre les orientations définies par le conseil d'administration de l'établissement.

Section 3 : Ressources

Article R5223-35

Les ressources de l'Office proviennent :

1° Des taxes, redevances et frais de dossiers qu'il est autorisé à percevoir ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Des taxes versées par les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers, telles qu'elles sont déterminées par l'article L. 311-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

3° De la contribution spéciale prévue à l'article L. 8253-1 et de la contribution au titre des frais de réacheminement prévue à l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

4° Des dons, legs et libéralités de toute nature qu'elle est appelée à recueillir ;

5° Des avances et subventions de l'Etat ou d'autres collectivités publiques ;

6° Des produits financiers résultant du placement de ses fonds ;

7° Du produit des cessions et des participations ;

8° Du produit des aliénations ;

9° De tout autre produit prévu par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article R5223-37

Les délibérations portant sur le budget et le compte financier sont exécutoires dans les conditions prévues par le titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Article R5223-38

L'établissement public est soumis aux dispositions des titres Ier et III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Article R5223-39

Des comptables secondaires peuvent être désignés par le directeur général avec l'agrément du ministre chargé du budget et de l'agent comptable de l'Office.

Des régies de recettes et d'avances peuvent être instituées conformément aux dispositions du décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 relatives aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R5224-1

Le fait de ne pas s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail ou de ne pas accomplir une déclaration nominative de l'étranger, en méconnaissance des dispositions des articles L. 5221-8 et

L. 5221-9, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.
La récidive de la contravention prévue au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE III : SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET PLACEMENT

TITRE Ier : LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Chapitre Ier : Missions et composantes du service public de l'emploi

Article R5311-1

La convention pluriannuelle prévue à l'article L. 5312-3 est conclue entre l'Etat, représenté par le ministre chargé de l'emploi, l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, représenté par son président, son vice-président et son directeur général et Pôle emploi, représenté par le président de son conseil d'administration et son directeur général.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 5312-3, cette convention détermine :

1° Les orientations relatives aux mesures que l'établissement met en œuvre destinées à faciliter les opérations de recrutement des entreprises, à favoriser l'insertion, le reclassement, la promotion professionnelle et la mobilité géographique et professionnelle des personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi ;

2° Les modalités de constitution du dossier unique du demandeur d'emploi et de l'accès à ce dossier ;

3° Les échanges de données et d'informations nécessaires à l'accomplissement des missions de l'Etat, de l'organisme d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 et de Pôle emploi et répondant à leurs besoins.

Article R5311-2

Le comité de suivi prévu à l'article L. 5312-3 comprend :

1° Trois représentants de l'Etat désignés par le ministre chargé de l'emploi ;

2° Le directeur général et deux représentants du conseil d'administration, nommés sur proposition de ce conseil, de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Le président du conseil d'administration et le directeur général de Pôle emploi.

Le président du comité de suivi est désigné en son sein par le ministre chargé de l'emploi.

Les membres et le président du comité de suivi sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Le comité de suivi se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président.

Le représentant du contrôleur budgétaire assiste aux réunions du comité de suivi.

Article R5311-3

Le comité de suivi remet chaque année au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles un rapport annuel sur la mise en œuvre de la convention pluriannuelle prévue à l'article L. 5312-3.
Ce rapport est rendu public.

Chapitre II : Placement et accompagnement des demandeurs d'emploi.

Section 1 : Statut et missions de Pôle emploi

Article R5312-1

Pôle Emploi est un établissement public à caractère administratif.

Article R5312-1-1

Dans le cadre des missions mentionnées à l'article L. 5312-1, Pôle emploi apporte son concours à l'orientation et au placement des travailleurs handicapés.

Article R5312-2

Les préfets de région et de département, assistés des directeurs régionaux et départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, coordonnent l'action de Pôle emploi avec celle des autres services et organismes chargés de la mise en œuvre de la politique de l'emploi définie par les pouvoirs publics.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5312-3

Pôle emploi rend compte au ministre chargé de l'emploi, aux préfets de région et de département et aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des activités du service public de l'emploi qu'il assure avec le concours des organismes visés aux articles L. 5311-2 à L. 5311-4 et L. 5322-2.

Article R5312-4

Lorsque Pôle emploi prend des décisions ou conclut des conventions pour le compte de l'Etat ou du fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, il statue également, au nom de l'Etat ou du fonds de solidarité, en cas de recours administratifs formés contre ces décisions ou ces conventions.

Article R5312-5

Pôle emploi représente l'Etat ou le fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 devant les juridictions administratives compétentes en cas de litiges relatifs à des décisions prises ou à des conventions conclues pour leur compte.

Section 2 : Organisation et fonctionnement de Pôle emploi

Sous-section 1 : Conseil d'administration.

Paragraphe 1 : Attributions.

Article R5312-6

Le conseil d'administration règle les affaires relatives à l'objet de Pôle emploi. Il délibère sur :

1° Les orientations annuelles et les plans de développement des activités ;

2° Les mesures destinées à faciliter les opérations de recrutement des entreprises, à favoriser l'insertion, le reclassement, la promotion professionnelle et la mobilité géographique et professionnelle des personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, en application de la convention tripartite mentionnée à l'article L. 5312-3 ;

3° Les conditions de mise en œuvre par Pôle emploi des dispositifs de la politique publique de l'emploi ;

4° La nature des conventions soumises à délibération préalable et spéciale du conseil, dans la limite, le cas échéant, d'un montant qu'il détermine ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° Les conditions de recours à des prestataires spécialisés pour l'exécution d'actions organisées en faveur des demandeurs d'emploi ou des entreprises, dans le cadre des orientations fixées par la convention tripartite mentionnée à l'article L. 5312-3 ;

6° Le rapport annuel d'activité ;

7° Les conditions générales d'organisation et de fonctionnement de Pôle emploi, en particulier la création ou la suppression d'établissements à compétence nationale ou spécifique ;

8 Le programme des implantations territoriales ;

9° Les conditions générales d'emploi et de rémunération du personnel ;

10° Le règlement intérieur de Pôle emploi, qui prévoit notamment le régime des frais de déplacement applicable à ses personnels ;

11° Le budget initial et ses révisions ;

12° Les comptes annuels ;

13° Les emprunts et encours maximum des crédits de trésorerie ;

14° L'acceptation des dons et legs ;

15° Les prises de participation financière, de participation à des groupements d'intérêt économique, à des groupements d'intérêt public ou à des groupements européens de coopération territoriale ;

16° Les conditions générales de tarification pour services rendus ;

17° La nature des actions en justice, des transactions et des remises de dette pour lesquelles le directeur général peut agir sans délibération préalable et spéciale du conseil, dans la limite, le cas échéant, d'un montant que le conseil détermine ;

18° La désignation des commissaires aux comptes ;

19° Le règlement intérieur des marchés, ainsi que la composition de la commission des marchés ;

20° La nature des marchés que le directeur général peut conclure sans délibération préalable et spéciale du conseil, dans la limite, le cas échéant, d'un montant que le conseil détermine.

Il autorise le président du conseil d'administration et le directeur général à signer la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3.

Lors de chaque réunion, le conseil d'administration examine le compte rendu d'activité et de gestion de Pôle emploi préparé par le directeur général.

Paragraphe 2 : Composition, nomination et mandat.

Article R5312-7

Le conseil d'administration de Pôle emploi est ainsi composé :

1° Cinq représentants de l'Etat :

-un représentant désigné par le ministre chargé de l'emploi ;

-un représentant désigné par le ministre chargé du budget ;

-un représentant désigné par le ministre chargé de l'éducation nationale ;

-un représentant désigné par le ministre chargé de l'intérieur ;

-un représentant désigné par le ministre chargé des affaires sociales ;

2° Cinq représentants des organisations syndicales de salariés interprofessionnelles représentatives au niveau national :

a) Un représentant nommé sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Un représentant nommé sur proposition de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Un représentant nommé sur proposition de la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un représentant nommé sur proposition de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

e) Un représentant nommé sur proposition de la Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) ;

3° Cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel :

a) Trois représentants nommés sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

b) Un représentant nommé sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

c) Un représentant nommé sur proposition de l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

4° Deux personnalités qualifiées désignées par le ministre chargé de l'emploi ;

5° Un représentant des collectivités territoriales désigné sur proposition conjointe de l'Association des régions de France, l'Association des départements de France et l'Association des maires de France.

Article R5312-8

Le président est élu par le conseil d'administration en son sein à la majorité absolue des suffrages exprimés. Il est assisté par deux vice-présidents élus par le conseil d'administration.

Article R5312-9

Les membres du conseil d'administration sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chaque membre, à l'exception des personnalités qualifiées, peut se faire représenter par un suppléant, nommé dans les mêmes conditions.

Article R5312-10

Le directeur général et le représentant du contrôle général économique et financier participent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Article R5312-11

La durée du mandat des membres titulaires et suppléants du conseil d'administration est de trois ans renouvelable.

Le mandat des membres du conseil d'administration est gratuit, sous réserve du remboursement des frais de déplacement et de séjour, ainsi que, le cas échéant, de perte de salaire, dans les conditions prévues par le règlement intérieur mentionné à l'article R. 5312-14.

Article R5312-12

Les membres décédés, démissionnaires ou qui ont perdu la qualité au titre de laquelle ils ont été nommés sont remplacés dans un délai de trois mois. Dans ce cas, le mandat des nouveaux membres expire à la date à laquelle aurait normalement pris fin celui de leur prédécesseur.

Paragraphe 3 : Fonctionnement et réunions.

Article R5312-13

Le conseil d'administration est convoqué par son président. Il se réunit au minimum six fois par an.

Article R5312-14

Le conseil d'administration se dote d'un règlement intérieur relatif à son fonctionnement.

Ce règlement intérieur détermine notamment la composition et les attributions du comité d'audit prévu à l'article L. 5312-5, auquel assiste le représentant du contrôle budgétaire, et du comité d'évaluation prévu à l'article L. 5312-5 ainsi que les conditions dans lesquelles ceux-ci peuvent avoir recours à des compétences extérieures.

Article R5312-15

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président, après consultation des vice-présidents, et sur proposition du directeur général.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La convocation est de droit si elle est demandée par le ministre chargé de l'emploi, le directeur général ou la majorité des membres, sur un ordre du jour déterminé.

Article R5312-16

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si au moins dix de ses membres sont présents. Si ce nombre n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de quinze jours. Il peut alors délibérer valablement quel que soit le nombre des membres présents.

Le vote par procuration est admis. Un membre du conseil ne peut être porteur que d'une procuration ;

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, à l'exception de celles relatives aux matières mentionnées aux 11° et 13° de l'article R. 5312-6 qui le sont à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés. En cas de partage égal de voix, celle du président est prépondérante.

Article R5312-17

Le secrétariat du conseil d'administration est assuré à la diligence du directeur général. Un exemplaire du procès-verbal de chaque réunion du conseil d'administration, signé par le président, est transmis aux membres du conseil d'administration ainsi qu'au représentant du contrôle général économique et financier.

Sous-section 2 : Directeur général.

Article R5312-18

Le directeur général est nommé pour une durée de trois ans. Son mandat est renouvelable.

Article R5312-19

Le directeur général prépare les délibérations du conseil d'administration et en assure l'exécution. Il prend toutes les décisions autres que celles qui relèvent de la compétence de ce conseil.

Il représente Pôle emploi en justice et dans les actes de la vie civile, sous réserve des dispositions des articles R. 5312-23 et R. 5312-26.

Il a autorité sur l'ensemble du personnel de Pôle emploi. Il nomme les directeurs régionaux ainsi que les directeurs des établissements créés sur le fondement du 7° de l'article R. 5312-6.

Il peut déléguer sa signature aux personnels placés sous son autorité. Il peut déléguer ses pouvoirs dans le cadre fixé par une délibération du conseil d'administration.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 3 : Dispositions économiques et financières

Article R5312-20

Les comptes de Pôle emploi sont certifiés par deux commissaires aux comptes.

Article R5312-21

Pôle emploi est soumis au contrôle budgétaire de l'Etat dans les conditions prévues par le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Pôle emploi est soumis au contrôle de la Cour des comptes.

Article R5312-22

Les opérations de dépenses et de recettes des deux premières sections du budget de Pôle emploi sont présentées en compte de tiers.

Les conventions relatives aux mandats confiés à Pôle emploi définissent les dispositions assurant la neutralité des opérations pour le budget et la trésorerie de Pôle emploi.

Une délibération du conseil d'administration précise les modalités de présentation du budget.

Pôle emploi tient une comptabilité analytique dont les principes de présentation sont délibérés par le conseil d'administration.

Dans le cas où, avant le début de l'exercice, le budget n'a pas été voté par le conseil d'administration, les opérations de recettes et de dépenses sont effectuées sur la base du budget de l'exercice précédent.

Article R5312-23

Le règlement intérieur des marchés et des achats précise notamment les marchés pour lesquels les directeurs régionaux exercent le pouvoir adjudicateur.

Article R5312-24

Pôle emploi n'est pas soumis au chapitre II du titre II du livre Ier de la partie réglementaire du code du domaine de l'Etat et aux dispositions du décret n° 86-455 du 14 mars 1986 relatif à la suppression des commissions des opérations immobilières et de l'architecture et modalités de consultation du service des domaines.

Les projets de cession, d'apport ou de création de sûreté portant sur un ouvrage ou terrain répondant

aux caractéristiques de l'article L. 5312-13 sont communiqués aux ministres chargés de l'emploi et du budget, accompagnés du projet de convention avec le cessionnaire, le destinataire de l'apport ou le bénéficiaire de la sûreté. Ces ministres disposent d'un délai de trois mois à compter de la réception du projet pour faire connaître leur décision motivée d'opposition ou, le cas échéant, les conditions particulières auxquelles ils subordonnent la réalisation de l'opération.

Sous-section 4 : Directeur régional ou d'établissement

Article R5312-25

Sous l'autorité du directeur général, le directeur régional ou le directeur d'un établissement créé sur le fondement du 7° de l'article R. 5312-6 anime et contrôle l'activité de Pôle emploi dans la région ou dans le ressort de l'établissement.

Il a autorité sur l'ensemble du personnel affecté à la région ou à l'établissement.

Il peut déléguer sa signature aux personnels placés sous son autorité. Il peut déléguer ses pouvoirs dans le cadre fixé par une délibération du conseil d'administration.

Article R5312-26

Le directeur régional représente Pôle emploi dans ses relations avec, les usagers, les agents et les tiers et dans les actions en justice et les actes de la vie civile intéressant la région, en particulier ceux relatifs aux acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers conformément au programme des implantations territoriales voté par le conseil d'administration et mis en œuvre par le directeur général. Il prend l'ensemble des décisions en matière de gestion de la liste des demandeurs d'emploi, notamment les décisions mentionnées aux articles R. 5411-18, R. 5412-1 et R. 5412-8.

Le directeur d'un établissement créé sur le fondement du 7° de l'article R. 5312-6 représente Pôle emploi dans ses relations avec les usagers, les agents et les tiers et dans les actes de la vie civile relevant des attributions de l'établissement.

Article R5312-27

Le directeur régional transmet au préfet de région les informations nécessaires à l'analyse et au suivi des actions de Pôle Emploi dans la région.

Sous-section 5 : Instance paritaire régionale.

Article R5312-28

L'instance paritaire régionale prévue à l'article L. 5312-10 comprend cinq membres représentant les employeurs et cinq membres représentant les salariés désignés par les organisations syndicales de

salariés et d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel mentionnées à l'article L. 5422-22.

Les membres de l'instance paritaire régionale sont désignés pour trois ans. Ce mandat est renouvelable. Pour chacun d'entre eux, un suppléant, chargé de le remplacer en cas d'empêchement, est désigné dans les mêmes conditions. Les suppléants peuvent assister aux réunions de l'instance.

Tous les ans, au cours de la première réunion de l'exercice, l'instance paritaire désigne parmi ses membres un président et un vice-président, qui ne peuvent appartenir au même collège.

Les membres décédés, démissionnaires ou qui ont perdu la qualité au titre de laquelle ils ont été désignés sont remplacés dans un délai de trois mois. Dans ce cas, le mandat des nouveaux membres expire à la date à laquelle aurait normalement pris fin celui de leur prédécesseur.

Le mandat de l'instance paritaire est gratuit, sous réserve du remboursement des frais de déplacement et de séjour, ainsi que, le cas échéant, de perte de salaire, dans les conditions prévues par le règlement intérieur de Pôle emploi.

Article R5312-29

L'instance paritaire régionale de Pôle emploi est réunie sur convocation de son président, qui arrête l'ordre du jour.

Article R5312-30

Un exemplaire du procès-verbal de chaque réunion de l'instance paritaire, signé par le président, est transmis :

1° Aux membres de l'instance paritaire ;

2° Au directeur régional de Pôle emploi ;

3° Au préfet de région ;

4° Au président du conseil d'administration et au directeur général de Pôle emploi ;

5° Au président, au vice-président et au directeur général de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1.

Section 3 : Transmissions à Pôle emploi d'une liste nominative des bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation aux adultes handicapés

Article R5312-32

Est autorisée la création par la Caisse nationale des allocations familiales, d'une part, et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, d'autre part, de traitements de données à caractère personnel dénommés " transmissions à Pôle emploi de données relatives aux bénéficiaires du

revenu de solidarité active et de l'allocation aux adultes handicapés ". Ces traitements ont pour finalité l'identification, parmi les demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de ces allocations. Ces données sont enregistrées par Pôle emploi dans ses traitements automatisés de données relatives à la gestion de la demande d'emploi, afin de lui permettre de :

1° Remplir ses missions prévues à l'article L. 5312-1 du code du travail ;

2° Satisfaire aux obligations posées à l'article L. 262-42 du code de l'action sociale et des familles ;

3° Mettre en œuvre des dispositions particulières prévues aux articles L. 5132-5, L. 5134-23-1 et L. 5134-25-1 du code du travail.

Article R5312-33

Les données à caractère personnel collectées sont celles permettant d'identifier le bénéficiaire ainsi que, le cas échéant, son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, soit, pour chacun d'eux :

1° Le nom de famille et, le cas échéant, le nom marital, le prénom, la date de naissance, la commune de résidence ;

2° Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;

3° Le numéro de la caisse de rattachement, le numéro d'allocataire et l'allocation perçue ;

4° Pour le revenu de solidarité active, la date d'ouverture des droits, la date de la demande, la nature de l'allocation perçue et la date de sortie de l'allocation.

Article R5312-34

Pôle emploi conserve les données à caractère personnel collectées dans le cadre des traitements mis en place par l'article R. 5312-32 jusqu'à l'extinction du droit du demandeur d'emploi au revenu de solidarité active ou à l'allocation aux adultes handicapés.

Article R5312-35

Sont destinataires des données à caractère personnel mentionnées aux 3° et 4° de l'article R. 5312-33, pour les nécessités liées aux seules finalités mentionnées à l'article R. 5312-32, les agents de Pôle emploi désignés et habilités par l'autorité responsable de cet organisme pour accéder aux traitements de données relatives à la gestion de la demande d'emploi mentionnés au premier alinéa de l'article R. 5312-32.

Article R5312-36

Les droits d'accès et de rectification prévus par les articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'exercent auprès de l'organisme chargé du service de l'allocation dont bénéficie l'intéressé parmi celles mentionnées à l'article R. 5312-32.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5312-37

Le droit d'opposition prévu au premier alinéa de l'article 38 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ne s'applique pas aux traitements prévus par la présente section.

Chapitre III : Maisons de l'emploi.

Section 1 : Actions d'information et de sensibilisation.

Article R5313-1

Les maisons de l'emploi mentionnées à l'article L. 5313-1 conduisent auprès des employeurs privés et publics des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi.

Article R5313-2

Les maisons de l'emploi et, pour les Français établis hors de France, les conseils consulaires conduisent auprès des employeurs privés et publics en activité dans leur ressort des actions d'information et de sensibilisation relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Section 2 : Aide de l'Etat et conventions.

Article R5313-3

L'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5313-1 est attribuée, par le préfet de région, aux maisons de l'emploi, pour la mise en œuvre, à partir d'un diagnostic territorial, des actions suivantes :

1° Participation à l'anticipation des mutations économiques ;

2° Contribution au développement de l'emploi local ;

3° Réduction des obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi.

Cette aide ne peut être attribuée qu'à la condition que la maison de l'emploi se constitue sous forme d'association ou sous forme de groupement d'intérêt public.

Les membres fondateurs à titre obligatoire doivent disposer de la majorité des voix au sein du conseil d'administration et du bureau.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5313-4

Les maisons de l'emploi ne peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat que si elles remplissent les conditions figurant dans un cahier des charges, pris par arrêté du ministre chargé de l'emploi, qui précise les relations avec leurs partenaires et les modalités de leur financement par l'Etat.

Article R5313-5

La participation de l'Etat ne peut excéder un pourcentage du budget de fonctionnement de la maison de l'emploi et un plafond fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

L'aide de l'Etat ne peut porter que sur les dépenses de fonctionnement.

Article R5313-6

Une convention est conclue entre le préfet de région et la maison de l'emploi. Cette convention précise les objectifs à atteindre, les moyens mis en œuvre, la durée du conventionnement et le budget de la maison de l'emploi, ainsi que le montant et les conditions de contrôle de l'utilisation de l'aide allouée.

Le préfet de région présente la convention au conseil régional de l'emploi.

Article R5313-7

Les maisons de l'emploi adressent chaque année au préfet de région un compte rendu financier et un bilan d'activité mettant en évidence les contributions apportées au fonctionnement du service public de l'emploi et du marché de l'emploi sur leur territoire d'intervention.

Section 3 : Organisation sous forme de groupement d'intérêt public.

Article R5313-8

Lorsque la maison de l'emploi prend la forme d'un groupement d'intérêt public, elle est administrée par un conseil d'administration composé de représentants de ses membres constitutifs. Ce conseil élit son président en son sein.
Le directeur du groupement, nommé par le conseil d'administration, assure, sous l'autorité du conseil et de son président, le fonctionnement du groupement.

Chapitre IV : Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5314-0

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes assurent par tout moyen à leur disposition une information sur le service civique créé par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010.

Section unique : Conseil national des missions locales.

Sous-section 1 : Missions.

Article R5314-1

Le Conseil national des missions locales est placé auprès du Premier ministre. Il est chargé de :
1° Formuler toutes recommandations sur les conditions de mise en œuvre par les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation du droit à l'accompagnement vers l'emploi et du contrat d'insertion dans la vie sociale ;
2° Délibérer sur les propositions d'orientation du programme national d'animation et d'évaluation du réseau des missions locales. Il s'appuie sur la contribution des organismes et associations œuvrant pour l'animation du réseau des missions locales au niveau régional et favorise la coordination de leurs activités.

Article R5314-2

Le conseil national constitue un lieu d'échanges et de mutualisation des bonnes pratiques développées au sein du réseau des missions locales comme dans les organismes équivalents des pays de l'Union européenne. Il peut constituer des groupes de travail auxquels peuvent collaborer des personnalités extérieures au conseil.

Article R5314-3

Le conseil national peut être consulté par le Gouvernement sur toute question relative à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Article R5314-4

Le conseil national examine, chaque année, un bilan général d'activité et formule toutes propositions sur les orientations du programme national d'animation et d'évaluation du réseau des missions locales.

Sous-section 2 : Composition.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5314-5

Le conseil national est composé de :
1° Trois représentants des régions, désignés sur proposition de l'Association des régions de France ;
2° Trois représentants des départements, désignés sur proposition de l'Assemblée des départements de France ;
3° Trois représentants des communes, désignés sur proposition de l'Association des maires de France ;
4° Trente-huit présidents de missions locales désignés sur proposition du ministre chargé de l'emploi ;
5° Les représentants des ministres chargés de l'emploi, des affaires sociales, du logement, de la ville, de la santé, du budget, des droits des femmes, de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, de l'intérieur et de la justice.

Article D5314-6

Peuvent également participer aux séances du conseil national, avec voix consultative :
1° Le directeur général de Pôle emploi ou son représentant ;
2° Le directeur de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, ou son représentant ;
3° Trois personnes qualifiées sur proposition du ministre chargé de l'emploi.

Article D5314-7

Les personnes mentionnées aux 1° à 4° de l'article R. 5314-5 et 3° de l'article D. 5314-6 sont désignées pour trois ans par le Premier ministre.
Leur mandat prend fin si elles perdent la qualité au titre de laquelle elles ont été nommées.
Les personnes qui, pour quelque cause que ce soit, cessent d'appartenir au Conseil national sont remplacées pour la durée du mandat restant à courir.

Article D5314-8

Le président du conseil national est nommé par le Premier ministre parmi les élus locaux, présidents de mission locale, membres du conseil, sur proposition du ministre chargé de l'emploi.
Le président est assisté de deux vice-présidents nommés par le Premier ministre parmi les membres du conseil et sur proposition du ministre chargé de l'emploi.

Sous-section 3 : Fonctionnement.

Article D5314-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le conseil national se réunit sur convocation de son président, au moins deux fois par an. Il délibère sur un ordre du jour arrêté par celui-ci, après avis du ministre chargé de l'emploi ou de son représentant.

Article D5314-10

La permanence et la coordination des travaux du conseil national sont assurées par un bureau qui comprend, outre le président et les vice-présidents :
1° Un représentant des régions, un représentant des départements et un représentant des communes désignés par le Premier ministre parmi les membres du conseil, sur proposition respectivement de l'Association des régions de France, de l'Assemblée des départements de France et de l'Association des maires de France ;
2° Onze présidents de missions locales désignés par le Premier ministre parmi les membres du conseil, sur proposition du ministre chargé de l'emploi ;
3° Les représentants des ministres chargés de l'emploi, des affaires sociales, de l'éducation nationale, de la justice, de la jeunesse et de l'agriculture.

Article D5314-11

Le directeur général de Pôle emploi ou son représentant et le directeur de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ou son représentant participent aux réunions du bureau.

Article D5314-12

Le secrétariat du conseil national, de son bureau et de ses groupes de travail est assuré par un secrétaire général, assisté de collaborateurs qui peuvent le représenter dans les groupes de travail.
Le secrétaire général est nommé par le Premier ministre, sur proposition du ministre chargé de l'emploi.

TITRE II : PLACEMENT

Chapitre Ier : Principes

Chapitre II : Rôle des collectivités territoriales

Article R5322-1

Lorsqu'une commune souhaite réaliser des opérations de placement, elle adresse sa demande de convention au préfet et à Pôle emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Une copie de la délibération du conseil municipal autorisant le maire à conclure une convention avec l'établissement et l'Etat est jointe à la demande.

Article R5322-2

Le projet de convention est soumis par le préfet à l'avis de l'instance paritaire régionale prévue à l'article L. 5312-10.

Article R5322-3

La convention par laquelle une commune devient correspondant de Pôle emploi, est conclue compte tenu des moyens que la commune est disposée à mettre en œuvre au profit des usagers du service public du placement.
Cette convention est signée par le préfet et par le directeur régional.

Article R5322-4

Lorsque des informations sont communiquées au maire au titre de l'article L. 5322-3, elles comprennent les noms, prénoms et adresses des demandeurs d'emploi et, le cas échéant, l'indication qu'un revenu de remplacement mentionné à l'article L. 5421-1 est versé.

Article R5322-5

Les informations reçues par le maire en application de l'article L. 5322-3 ne peuvent être partagées par lui qu'avec ses adjoints ayant reçu délégation en matière de placement, ou d'attribution d'avantages sociaux ainsi qu'avec les services municipaux compétents dans l'un de ces domaines.

Article R5322-6

Les dépenses occasionnées par la communication au maire de la liste des demandeurs d'emploi sont réparties entre Pôle emploi et la commune dans les conditions fixées par arrêté des ministres chargés des collectivités locales, du budget et de l'emploi.

Chapitre III : Placement privé.

Section 1 : Transmission d'informations.

Article R5323-7

L'agence de placement privée adresse régulièrement au préfet des renseignements d'ordre statistique

sur son activité de placement.

Article R5323-8

L'organisme de droit privé exerçant une fonction de placement adresse au préfet chaque année, avant le 31 mars de l'année suivante, et selon un modèle fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi :
1° Le chiffre d'affaires relatif au placement, réalisé sur l'année écoulée, rapporté s'il y a lieu au chiffre d'affaire total ;
2° Le nombre des personnes à la recherche d'un emploi, réparties selon le sexe et l'âge :
a) Reçues au cours de l'année ;
b) Placées au cours de l'année ;
c) Inscrites dans les fichiers de l'organisme au 31 décembre.

Article R5323-9

L'organisme privé de placement peut collecter les données à caractère personnel relatives aux personnes à la recherche d'un emploi dans la mesure où elles sont nécessaires à l'activité de placement, à l'exception du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.

Article R5323-10

La collecte, l'utilisation, la conservation et la transmission des données à caractère personnel sont réalisées dans le respect du principe de non-discrimination mentionné aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article R5323-11

Les données relatives aux personnes à la recherche d'un emploi enregistrées dans un traitement de données mis en œuvre par les seuls organismes privés de placement ne peuvent être conservées au-delà d'un délai de six ans à compter de leur enregistrement.

Section 2 : Contrats de prestations.

Article R5323-12

L'organisme privé de placement qui a conclu un contrat de prestations de services avec l'un des organismes participant au service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 5311-2 pour la prise en charge de demandeurs d'emploi est destinataire du projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu par les articles R. 5411-14 à R. 5411-16.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5323-13

L'organisme privé de placement adresse à l'organisme du service public de l'emploi commanditaire de la prestation de placement et, dans tous les cas, à Pôle emploi, les informations relatives au demandeur d'emploi qui sont nécessaires, notamment :

1° A l'adaptation dans le temps du projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi ;

2° A l'actualisation de la liste des demandeurs d'emploi ;

3° A l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;

4° A l'exercice effectif des opérations de suivi de la recherche d'emploi prévues aux articles L. 5426-1 à L. 5426-4.

Article R5323-14

Les échanges d'informations prévus à l'article R. 5323-13 sont réalisés par la transmission du dossier unique du demandeur d'emploi et selon les modalités fixées par la convention conclue entre l'Etat, Pôle emploi et les organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage.

Ces échanges d'informations sont conformes à des normes définies par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Chapitre IV : Contrôle

Article R5324-1

Lorsque des manquements à la réglementation ont été constatés dans les conditions fixées à l'article L. 5324-1, l'organisme privé de placement est invité à présenter ses observations dans un délai de quinze jours.

Au-delà de ce délai, le préfet peut adresser à l'organisme une mise en demeure de se mettre en conformité. Cette mise en demeure, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, énonce les manquements constatés.

Passé un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, le préfet peut ordonner la fermeture de l'organisme pour une durée n'excédant pas trois mois.

Chapitre V : Dispositions pénales

TITRE III : DIFFUSION ET PUBLICITÉ DES OFFRES ET DEMANDES D'EMPLOI

Chapitre Ier : Interdictions

Chapitre II : Conditions de publication et de diffusion des offres d'emploi

Article R5332-1

L'autorité administrative mentionnée à l'article L. 5332-4 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R5332-2

La transmission des offres d'emploi au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi n'est faite que sur demande expresse de celui-ci précisant le numéro ou la date de la publication auxquels ces offres se rapportent.

Chapitre III : Contrôle

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R5334-1

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 5331-1, L. 5331-2, L. 5331-4, L. 5332-1 et L. 5332-3, relatives aux conditions de publication et de diffusion des offres d'emploi, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE IV : LE DEMANDEUR D'EMPLOI

TITRE Ier : DROITS ET OBLIGATIONS DU DEMANDEUR D'EMPLOI

Chapitre Ier : Inscription du demandeur d'emploi et recherche d'emploi

Section 1 : Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Article R5411-1

La liste des demandeurs d'emploi est tenue par Pôle emploi.

Article R5411-2

Pour demander son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, le travailleur recherchant un emploi se présente personnellement auprès des services de Pôle emploi.
Dans les localités où les services mentionnés au premier alinéa n'existent pas, le travailleur recherchant un emploi se présente personnellement auprès des services de la mairie de son domicile.

Article R5411-3

Pour demander son inscription, le travailleur recherchant un emploi justifie de son identité et déclare sa domiciliation.

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi fixe la liste des documents permettant au demandeur d'emploi de justifier de son identité.

Le travailleur étranger justifie, en outre, de la régularité de sa situation au regard des dispositions réglementant l'exercice d'activités professionnelles salariées par les étrangers.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5411-4

Lors de son inscription, le travailleur recherchant un emploi est informé de ses droits et obligations.

Article R5411-5

La personne qui demande son inscription moins de six mois après avoir cessé d'être inscrite ou après avoir été radiée de la liste des demandeurs d'emploi n'est pas tenue de se présenter personnellement aux services mentionnés à l'article R. 5411-2.
Dans ce cas, l'inscription est faite par voie postale ou électronique, dans des conditions fixées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi. Cet arrêté précise notamment les modalités selon lesquelles le service destinataire adresse à cette personne la preuve de sa demande.

Section 2 : Changement de situation.

Article R5411-6

Les changements affectant la situation au regard de l'inscription ou du classement du demandeur d'emploi et devant être portés à la connaissance de Pôle emploi, en application du second alinéa de l'article L. 5411-2, sont les suivants :

1° L'exercice de toute activité professionnelle, même occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée ;

2° Toute période d'indisponibilité due à une maladie, une maternité, à un accident de travail, une incorporation dans le cadre du service national ou une incarcération ;

3° La participation à une action de formation, rémunérée ou non ;

4° L'obtention d'une pension d'invalidité au titre des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

5° Pour le travailleur étranger, l'échéance de son titre de travail.

Article R5411-7

Le demandeur d'emploi porte à la connaissance de Pôle emploi les changements de situation le concernant dans un délai de soixante-douze heures.

Article R5411-8

Le demandeur d'emploi informe, dans un délai de soixante-douze heures, les services de Pôle emploi de toute absence de sa résidence habituelle d'une durée supérieure à sept jours et de tout changement de domicile.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Recherche d'emploi.

Sous-section 1 : Disponibilité du demandeur d'emploi.

Article R5411-9

Est considérée comme immédiatement disponible pour occuper un emploi, pour l'application de l'article L. 5411-6, la personne qui n'exerce aucune activité professionnelle, qui ne suit aucune action de formation professionnelle et dont la situation personnelle lui permet d'occuper sans délai un emploi.

Article R5411-10

Est réputée immédiatement disponible pour occuper un emploi, au sens de l'article L. 5411-7, la personne qui, au moment de son inscription à Pôle emploi ou du renouvellement de sa demande d'emploi :
1° Exerce ou a exercé au cours du mois précédent une activité occasionnelle ou réduite n'excédant pas soixante-dix-huit heures par mois ;
2° Suit une action de formation n'excédant pas au total quarante heures ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, lui permettent d'occuper simultanément un emploi ;
3° S'absente de son domicile habituel, après en avoir avisé Pôle emploi, dans la limite de trente-cinq jours dans l'année civile ;
4° Est en congé de maladie ou en incapacité temporaire de travail, pour une durée n'excédant pas quinze jours ;
5° Est incarcérée pour une durée n'excédant pas quinze jours ;
6° Bénéficie d'un congé de paternité.

Sous-section 2 : Obligation d'actes positifs de recherche d'emploi.

Article R5411-11

Sous réserve des dispenses prévues à l'article L. 5411-8 et au deuxième alinéa de l'article L. 5421-3, le demandeur d'emploi immédiatement disponible accomplit de manière permanente, tant sur proposition de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5311-2, en particulier dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu à l'article L. 5411-6-1, que de leur propre initiative, des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise.

Article R5411-12

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le caractère réel et sérieux des démarches entreprises par le demandeur d'emploi est apprécié compte tenu de la situation du demandeur et de la situation du marché du travail local.

Sous-section 3 : Projet personnalisé d'accès à l'emploi et offre raisonnable d'emploi.

Article R5411-14

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi ou un des organismes mentionnés à l'article L. 5411-6-1 lors de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou au plus tard dans les quinze jours suivant cette inscription. Il est actualisé selon la périodicité et les modalités définies avec le demandeur d'emploi. A l'issue de l'élaboration ou de l'actualisation du projet, Pôle emploi ou l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5411-6-1 le communique au demandeur d'emploi.

Article R5411-15

Pour l'application de l'article L. 5411-6-3, le salaire antérieurement perçu est défini selon les règles de détermination du salaire de référence servant au calcul de l'allocation d'assurance fixées par l'accord relatif à l'assurance chômage prévu à l'article L. 5422-20, agréé par le ministre chargé de l'emploi.

Le salaire antérieurement perçu est apprécié sur une base horaire.

Article R5411-16

Les conventions conclues entre Pôle emploi et les organismes participant au service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 5311-4 définissent, conformément aux dispositions prévues par la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 :

1° Les règles d'élaboration et d'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi dont l'accompagnement et le placement sont confiés à ces organismes ;

2° L'offre de service adaptée que ces organismes proposent ;

3° Les modalités de mise en œuvre du suivi de la recherche d'emploi ;

4° Les modalités d'échange d'information, d'évaluation et de suivi des résultats.

Les conventions prévoient également que, lorsque ces organismes constatent des faits susceptibles de constituer un des manquements mentionnés aux articles L. 5412-1 et L. 5412-2, ils en informent Pôle emploi.

Section 4 : Cessation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Article R5411-17

Cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ou est transféré dans la catégorie correspondant à sa nouvelle situation, le demandeur d'emploi :

1° Soit qui ne satisfait pas à l'obligation de renouvellement périodique de sa demande d'emploi ;

2° Soit pour lequel l'employeur ou un organisme lui assurant une indemnisation, un avantage social ou une formation porte à la connaissance de Pôle emploi une reprise d'emploi ou d'activité, une entrée en formation ou tout autre changement affectant sa situation au regard des conditions d'inscription ou de classement dans une catégorie.

Article R5411-18

La décision motivée par laquelle le directeur régional de Pôle emploi constate la cessation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou le changement de catégorie est notifiée à l'intéressé.

La personne qui entend la contester forme un recours préalable dans les conditions prévues à l'article R. 5412-8.

Chapitre II : Radiation de la liste des demandeurs d'emploi

Article R5412-1

Le directeur régional de Pôle emploi radie les personnes de la liste des demandeurs d'emploi dans les cas prévus aux articles L. 5412-1 et L. 5412-2.

Article R5412-2

Les décisions de radiation de la liste des demandeurs d'emploi sont transmises sans délai au préfet.

Article R5412-4

Le retrait du bénéfice du revenu de remplacement pour l'un des motifs énumérés à l'article R. 5426-3 entraîne pour l'intéressé la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Article R5412-5

La radiation de la liste des demandeurs d'emploi entraîne l'impossibilité d'obtenir une nouvelle inscription :

1° Pendant une période de quinze jours lorsque sont constatés pour la première fois les manquements mentionnés au 1° et aux b, e et f du 3° de l'article L. 5412-1. En cas de manquements répétés, cette période peut être portée à une durée comprise entre un et six mois consécutifs ;

2° Pendant une période de deux mois lorsque sont constatés pour la première fois les manquements mentionnés aux 2° et a, c et d du 3° de l'article précité. En cas de manquements répétés, cette

période peut être portée à une durée comprise entre deux et six mois consécutifs ;
3° Pendant une période dont la durée est comprise entre six et douze mois consécutifs lorsque sont constatées les fausses déclarations mentionnées à l'article L. 5412-2.

Article R5412-6

Lorsque la radiation est prononcée en application des dispositions de l'article R. 5412-4, sa durée ne peut excéder celle de la suppression du revenu de remplacement.

Article R5412-7

La décision de radiation du demandeur d'emploi intervient après que l'intéressé a été mis à même de présenter ses observations écrites.
La décision, notifiée à l'intéressé, est motivée. Elle indique la durée de la radiation.

Article R5412-8

La personne qui entend contester une décision de radiation de la liste des demandeurs d'emploi forme un recours préalable devant le directeur régional de Pôle emploi.

Ce recours n'est pas suspensif.

Chapitre III : Dispositions pénales

TITRE II : INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVÉS D'EMPLOI

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R5421-2

Le bénéficiaire d'une dispense de recherche d'emploi informe, dans un délai de soixante-douze heures, l'organisme qui lui verse le revenu de remplacement de tout changement susceptible d'affecter sa situation au regard du paiement du revenu de remplacement, notamment de toute reprise d'activité, salariée ou non, rémunérée ou non.

Article R5421-3

Le travailleur étranger bénéficie du revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-1 dans les

mêmes conditions que le travailleur français s'il se trouve en situation régulière au regard des dispositions réglementant son activité professionnelle salariée.

Chapitre II : Régime d'assurance

Section 1 : Conditions et modalités d'attribution de l'allocation d'assurance.

Sous-section 1 : Conditions d'attribution.

Article R5422-1

La durée pendant laquelle l'allocation d'assurance est accordée ne peut être inférieure à la durée d'activité du salarié au cours des vingt-huit mois précédant la fin du dernier contrat de travail dans la limite de sept cent trente jours ou, pour les salariés âgés de cinquante ans ou plus, à la durée d'activité au cours des trente-six mois précédant la fin de ce contrat dans la limite de mille quatre-vingt-quinze jours.

Cette durée ne peut être inférieure à cent vingt-deux jours.

Cette durée est diminuée, le cas échéant, de la durée du contrat de sécurisation professionnelle dont l'intéressé a bénéficié à la fin du même contrat de travail en application de l'article L. 1233-65.

Article R5422-2

I.-Lorsque l'intéressé a exercé une activité salariée alors qu'il n'avait pas encore épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui avaient été précédemment accordés, il bénéficie, en cas de perte de cette nouvelle activité, de la reprise du versement du reliquat de ses droits jusqu'à leur épuisement.

Si l'intéressé justifie d'une durée d'affiliation d'au moins 150 heures au titre d'activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits mentionnés à l'alinéa précédent, il bénéficie, à cette date, de droits à l'allocation d'assurance dont la durée et le montant prennent en compte ces activités.

II.-Lorsque l'intéressé n'a pas épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui ont été précédemment accordés au titre des contrats prévus aux articles L. 6221-1 et L. 6325-1, et qu'il remplit les conditions qui permettraient une ouverture de nouveaux droits, il peut, par dérogation aux dispositions du I du présent article, opter pour une durée et un montant d'indemnisation prenant exclusivement en compte ces nouveaux droits.

Sous-section 2 : Modalités de calcul pour les travailleurs migrants.

Article R5422-3

Lorsque, après avoir exercé une activité salariée dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, le travailleur privé d'emploi a été employé en France pendant moins de quatre semaines, le salaire de référence prévu à l'article 68, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 1408 / 71 et servant de base au calcul de l'allocation d'assurance est déterminé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de résidence de l'intéressé.

Article R5422-4

Le salaire de référence mentionné à l'article R. 5422-3 est le salaire usuel correspondant, au lieu où le travailleur privé d'emploi réside, à un emploi équivalent ou analogue à celui qu'il a exercé en dernier lieu sur le territoire de l'un des Etats mentionnés à ce même article.
Ce salaire ne peut être inférieur à un plancher fixé en pourcentage du dernier salaire réellement perçu au titre de l'emploi mentionné au premier alinéa. Ce plancher est déterminé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Section 2 : Obligations d'assurance et de déclaration des rémunérations.

Article R5422-5

Pour satisfaire à son obligation d'affiliation définie à l'article L. 5422-13, l'employeur qui embauche pour la première fois un salarié qu'il est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi, adresse un bordereau d'affiliation à Pôle emploi (1).

Il est réputé s'être acquitté de cette obligation par l'accomplissement de la déclaration mentionnée à l'article L. 1221-16 (2).

Quelle que soit la date à laquelle le bordereau d'affiliation est reçu par l'organisme (3), l'affiliation prend effet à la date d'embauche du premier salarié.

Article R5422-6

L'employeur adresse à l'organisme de recouvrement compétent une déclaration comportant, pour chaque salarié, le montant total des rémunérations payées et les périodes de travail correspondantes.

Article R5422-7

La déclaration prévue à l'article R. 5422-6 et le paiement des cotisations correspondant aux

rémunérations déclarées sont faits aux mêmes dates que le paiement des cotisations dues au régime général de sécurité sociale.

Article R5422-8

L'employeur déclare à l'organisme de recouvrement compétent mentionné à l'article L. 5427-1 déclaration de l'ensemble des rémunérations payées à ses salariés.

Il joint à cette déclaration, le cas échéant, le versement des cotisations correspondant aux rémunérations déclarées.

Section 3 : Actions en recouvrement et sanctions.

Article R5422-9

La mise en demeure de l'organisme de recouvrement prévue à l'article L. 5422-15 est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Section 4 : Accords relatifs à l'assurance chômage.

Article R5422-16

L'agrément des accords mentionnés à l'article L. 5422-22 est délivré par le ministre chargé de l'emploi, après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Il peut être retiré lorsque les stipulations de l'accord ou ses conditions d'application cessent d'être en conformité avec les dispositions légales.

Article R5422-17

Dans le cas prévu à l'article L. 5422-23, le ministre chargé de l'emploi peut procéder à l'agrément de l'accord lorsque l'avis motivé favorable du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles a été émis sans l'opposition écrite et motivée, soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à ce conseil.

En cas d'opposition, le ministre peut à nouveau consulter le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles à partir d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause, ainsi que les conséquences de l'agrément.

Le ministre chargé de l'emploi peut délivrer l'agrément au vu du nouvel avis émis par le conseil. Cette décision est motivée.

Chapitre III : Régime de solidarité

Section 1 : Allocations.

Sous-section 1 : Allocation de solidarité spécifique.

Paragraphe 1 : Conditions d'attribution.

Article R5423-1

Pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique, les personnes mentionnées à l'article L. 5423-1 :
1° Justifient de cinq ans d'activité salariée dans les dix ans précédant la fin du contrat de travail à partir de laquelle ont été ouverts leurs droits aux allocations d'assurance. En ce qui concerne les personnes ayant interrompu leur activité salariée pour élever un enfant, cette durée est réduite, dans la limite de trois ans, d'un an par enfant à charge ou élevé dans les conditions fixées à l'article R. 342-2 du code de la sécurité sociale ;
2° Sont effectivement à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 5421-3, sous réserve des dispositions de l'article R. 5421-1 ;
3° Justifient, à la date de la demande, de ressources mensuelles inférieures à un plafond correspondant à 70 fois le montant journalier de l'allocation pour une personne seule et 110 fois le même montant pour un couple.

Article R5423-2

Les ressources prises en considération pour l'application du plafond prévu au 3° de l'article R. 5423-1 comprennent l'allocation de solidarité ainsi que les autres ressources de l'intéressé et, le cas échéant, de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, telles qu'elles doivent être déclarées à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu avant déduction des divers abattements. Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin du demandeur est dirigeant d'une entreprise entrant dans le champ d'application de l'article 50-0 du code général des impôts.
Le montant pris en compte est le douzième du total des ressources perçues pendant les douze mois précédant celui au cours duquel la demande a été présentée.
Les ressources perçues hors du territoire national sont prises en compte comme si elles avaient été perçues sur ce territoire.

Article R5423-3

Ne sont pas prises en compte pour la détermination du droit à l'allocation de solidarité spécifique, les ressources suivantes :
1° L'allocation d'assurance précédemment perçue par l'intéressé ;
2° La majoration de l'allocation de solidarité ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les prestations familiales ;
4° La prime exceptionnelle de retour à l'emploi instituée par le décret n° 2005-1054 du 29 août 2005 créant une prime exceptionnelle de retour à l'emploi en faveur de certains bénéficiaires de minima sociaux ;
5° La prime de retour à l'emploi instituée par l'article L. 5133-1 ;
6° Les primes forfaitaires instituées respectivement par les articles L. 5425-3 du présent code, L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles et L. 524-5 du code de la sécurité sociale ;
7° L'allocation de logement prévue aux articles L. 831-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article R5423-4

La pension alimentaire ou la prestation compensatoire fixée par une décision de justice devenue exécutoire est déduite des ressources de celui qui la verse.

Article R5423-5

Il n'est pas tenu compte, pour la détermination des ressources, des allocations de solidarité, des allocations d'assurance, des rémunérations de stage ou des revenus d'activité perçus pendant la période de référence lorsqu'il est justifié que leur perception est interrompue de manière certaine à la date de la demande et que le bénéficiaire de ces ressources ne peut prétendre à un revenu de substitution.
Lorsque le bénéficiaire peut prétendre à un revenu de substitution, un abattement de 30 % est appliqué sur la moyenne des ressources auxquelles ce revenu se substitue.

Article R5423-6

Lorsque le total des ressources prises en considération excède le plafond mentionné au 3° de l'article R. 5423-1, l'allocation n'est versée qu'à concurrence d'un montant global de ressources égal au plafond.

Paragraphe 2 : Versement, renouvellement et prolongation.

Article R5423-8

L'allocation de solidarité spécifique est attribuée pour une période de six mois renouvelable.
Toutefois, l'allocation est attribuée par périodes d'un an renouvelables aux bénéficiaires de la dispense de recherche d'emploi prévue à l'article L. 5421-3.

Article R5423-9

Le renouvellement de l'allocation est subordonné aux mêmes conditions que son attribution initiale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5423-12

Le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement de l'allocation solidarité spécifique, est fixé à deux ans à compter du jour où les personnes intéressées remplissent l'ensemble des conditions exigées pour pouvoir prétendre au bénéfice de cette allocation.

Article R5423-13

Dans les cas où la condition de ressources est applicable aux bénéficiaires, l'allocation solidarité spécifique n'est pas versée lorsque le montant mensuel dû est inférieur au taux journalier de cette allocation.

Sous-section 2 : Allocation de fin de formation.

Paragraphe 1 : Conditions d'attribution.

Article R5423-15

Peuvent bénéficier de l'allocation de fin de formation les demandeurs d'emploi qui entreprennent une action de formation permettant d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L. 6314-1 et d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement.
La liste de ces métiers est fixée par arrêté du préfet de région au vu des statistiques d'offres et demandes d'emploi de Pôle emploi. Ces statistiques sont présentées par métier en fonction d'un nombre minimum d'offres demeurées non satisfaites et indiquant pour chacun le rapport moyen sur les quatre derniers trimestres connus entre les offres et les demandes.

Paragraphe 2 : Versement.

Article R5423-16

L'allocation de fin de formation est versée pendant la durée de l'action de formation.
Toutefois, la durée cumulée de versement aux demandeurs d'emploi en formation de l'allocation d'assurance chômage et de l'allocation de fin de formation ne peut excéder la durée maximum de formation mentionnée à l'article R. 6341-15.

Article R5423-17

Le montant journalier de l'allocation de fin de formation est égal au dernier montant journalier de

l'allocation d'assurance chômage perçu par l'intéressé à la date de l'expiration de ses droits à cette allocation.

Sous-section 3 : Allocation temporaire d'attente.

Paragraphe 1 : Conditions d'attribution.

Article R5423-18

Pour bénéficier d'une allocation temporaire d'attente, les ressortissants étrangers mentionnés au 1° de l'article L. 5423-8 doivent être âgés de dix-huit ans révolus.

Article R5423-19

Les ressortissants étrangers admis au séjour mentionnés aux 3° et 4° de l'article L. 5423-8, peuvent bénéficier de l'allocation temporaire d'attente pendant la durée du bénéfice de la protection subsidiaire.

Article R5423-20

Sont admis, en application du 5° de l'article L. 5423-8, au bénéfice de l'allocation temporaire d'attente :
1° Les apatrides ;
2° Les anciens détenus, lorsque la durée de leur détention n'a pas été inférieure à deux mois ;
3° Les travailleurs salariés expatriés non couverts par le régime d'assurance chômage qui, lors de leur retour en France, justifient d'une durée de travail de cent quatre vingt deux jours au cours des douze mois précédant la fin de leur contrat de travail.

Article R5423-21

L'allocation temporaire d'attente est attribuée aux catégories de bénéficiaires mentionnées à l'article R. 5423-20 pour une durée maximale de douze mois, sous réserve d'être inscrits comme demandeurs d'emploi et de remplir la condition de ressources mentionnée à l'article R. 5423-23.

Article R5423-22

Le droit à l'allocation temporaire d'attente ne peut être ouvert qu'une fois au titre de chacun des cas mentionnés à l'article L. 5423-8.

Article R5423-23

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour bénéficier de l'allocation temporaire d'attente, la personne justifie de ressources mensuelles inférieures au montant du revenu minimum d'insertion.

Article R5423-24

Les ressources prises en considération pour l'application du plafond mentionné à l'article R. 5423-23 comprennent, hors l'allocation temporaire d'attente, celles de l'intéressé et, le cas échéant, de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, telles qu'elles doivent être déclarées à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu avant déduction des divers abattements. Le montant pris en compte est le douzième du total des ressources perçues pendant les douze mois précédant celui au cours duquel les ressources sont examinées.
Les ressources perçues hors du territoire national sont prises en compte comme si elles avaient été perçues sur ce territoire.

Article R5423-25

La condition relative aux ressources est appréciée le mois de la demande d'allocation, puis à échéance semestrielle.

Article R5423-26

Ne sont pas prises en compte pour la détermination du droit à l'allocation temporaire d'attente, les ressources suivantes :
1° Les prestations familiales ;
2° Les allocations d'assurance ou de solidarité, les rémunérations de stage ou des revenus d'activité perçus pendant la période de référence lorsqu'il est justifié que leur perception est interrompue de manière certaine à la date de la demande et que le bénéficiaire de ces ressources ne peut prétendre à un revenu de substitution.
La pension alimentaire ou la prestation compensatoire fixée par une décision de justice devenue exécutoire est déduite des ressources de celui qui la verse.

Article R5423-27

Lorsque le bénéficiaire peut prétendre à un revenu de substitution, un abattement de 30 % est appliqué sur la moyenne des ressources auxquelles ce revenu se substitue.

Paragraphe 2 : Versement.

Article R5423-28

Le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement de l'allocation temporaire d'attente,

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

est fixé à deux ans à compter du jour où les personnes intéressées remplissent l'ensemble des conditions exigées pour pouvoir prétendre au bénéfice de cette allocation.

Article R5423-29

Dans les cas où la condition de ressources est applicable aux bénéficiaires, l'allocation temporaire d'attente n'est pas versée lorsque le montant mensuel dû est inférieur au taux journalier de cette allocation.

Paragraphe 3 : Communication d'informations.

Article R5423-31

L' Office français de l'immigration et de l'intégration communique, chaque mois, à Pôle emploi, la liste nominative des demandeurs d'asile pris en charge dans un centre d'accueil pour demandeurs d'asile.

Article R5423-32

Le préfet communique, chaque mois, à Pôle emploi, les listes nominatives des demandeurs d'asile ayant refusé l'offre de prise en charge mentionnée à l'article R. 348-1 du code de l'action sociale et des familles.

Article R5423-33

L'Office français de protection des réfugiés et apatrides communique, chaque mois, à Pôle emploi, des informations relatives à l'état d'avancement de la procédure d'examen du dossier de demande d'asile et les décisions devenues définitives.

Article R5423-34

Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et de l'immigration fixe l'organisation du système de transmission des données énoncées aux articles R. 5423-31 à R. 5423-33.

Article R5423-35

Pour procéder aux vérifications rendues nécessaires par la gestion de l'allocation temporaire d'attente, Pôle emploi peut consulter, par voie électronique, les données à caractère personnel strictement nécessaires détenues par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides.

Article R5423-36

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque les conditions d'ouverture des droits à l'allocation temporaire d'attente sont réunies, Pôle emploi peut procéder à l'extraction des données détenues par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides et à leur enregistrement dans le système de gestion de l'allocation.

L'office enregistre les extractions de données précitées, afin de limiter aux seuls dossiers concernés la transmission ultérieure des informations nécessaires aux décisions de maintien ou de suppression de l'allocation.

Article R5423-37

La sécurité des données détenues par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides est assurée lors de leur consultation, de leur extraction et de leur enregistrement. Elles sont cryptées durant les phases de transfert.

Sous-section 4 : Allocation forfaitaire du contrat nouvelles embauches.

Article D5423-38

L'allocation forfaitaire mentionnée à l'article L. 5423-15 est accordée, dès lors que le salarié justifie d'une période d'activité continue de quatre mois en contrat nouvelles embauches, pour une durée égale à un mois.

Article D5423-39

Le montant journalier de l'allocation forfaitaire est fixé à 16, 40 euros.

Article D5423-40

L'inscription comme demandeur d'emploi doit intervenir dans les trois mois à compter de la fin du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits.

Article R5423-41

Le délai dans lequel la demande de paiement de l'allocation forfaitaire doit être présentée est fixé à six mois à compter du jour où l'intéressé remplit les conditions exigées pour prétendre au bénéfice de cette allocation.

Article R5423-42

L'action en paiement, qui est obligatoirement précédée du dépôt de la demande de paiement de l'allocation forfaitaire, se prescrit par deux ans à compter de la date de notification de la décision

d'ouverture de droits.

Article R5423-43

Le travailleur involontairement privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service de l'allocation forfaitaire, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, et qui n'a pas acquis de nouveaux droits à l'allocation d'assurance chômage, bénéficie d'une reprise de ses droits.
Toutefois cette règle ne s'applique que si le temps écoulé depuis la date d'admission du travailleur n'est pas supérieur à la durée des droits augmentée de trois ans de date à date.

Article R5423-44

Le versement de l'allocation forfaitaire ne peut se cumuler avec le versement de l'allocation spécifique.
Lorsque le travailleur privé d'emploi a droit à l'allocation de solidarité spécifique à la date de rupture de son contrat, ces droits sont reportés à la date à laquelle prend fin le versement de l'allocation forfaitaire. Toutefois, il conserve la faculté de renoncer au versement de l'allocation forfaitaire au profit du versement de l'allocation de solidarité spécifique.

Article R5423-46

Les dispositions prévues aux articles R. 5421-3, R. 5425-2 à R. 5425-7, R. 5425-12, R. 5426-1 à R. 5426-4, R. 5426-6 à R. 5426-14 et R. 5427-1 sont applicables à l'allocation forfaitaire.

Article R5423-47

Sont dispensés, à leur demande, de la condition de recherche d'emploi les bénéficiaires de l'allocation forfaitaire :
1° Agés d'au moins cinquante-sept ans et demi ;
2° Agés d'au moins cinquante-cinq ans, lorsqu'ils justifient d'au moins 160 trimestres validés dans les régimes de base obligatoire d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes.

Section 2 : Financement des allocations.

Sous-section 1 : Fonds de solidarité.

Article R5423-48

Le Fonds de solidarité mentionné à l'article L. 5423-24 est un établissement public national de caractère administratif, doté de l'autonomie financière. Il est placé sous la tutelle des ministres

chargés de l'emploi et du budget.

Le fonds est administré par un conseil d'administration dont le président est nommé par décret.

Le fonds est soumis aux dispositions des titres Ier et III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Sous-section 2 : Contribution exceptionnelle de solidarité.

Article R5423-49

La contribution exceptionnelle de solidarité prévue à l'article L. 5423-26 est précomptée et versée par l'employeur au fonds de solidarité dans les quinze premiers jours du mois suivant celui du versement des rémunérations ayant supporté le précompte.

Article R5423-50

Le versement de la contribution exceptionnelle de solidarité est accompagné d'une déclaration de l'employeur indiquant notamment le nombre de personnes assujetties à cette contribution, son assiette et son montant.
En cas d'absence de déclaration dans les délais prescrits, le directeur du fonds de solidarité peut fixer forfaitairement à titre provisionnel le montant de cette contribution.

Article R5423-51

La rétention indue du précompte, malgré une mise en demeure non suivie d'effet dans le mois, rend l'employeur passible des pénalités prévues au chapitre IV du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.
Dans ce cas, les poursuites sont engagées à la requête du ministère public sur la demande du directeur du fonds de solidarité.

Article R5423-52

Le montant prévu au deuxième alinéa de l'article L. 5423-32 est égal au traitement mensuel brut afférent à l'indice brut 296 de la fonction publique.

Chapitre IV : Régimes particuliers

Section 1 : Dispositions particulières à certains salariés du secteur public.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5424-1

Pour les salariés des employeurs mentionnés aux 1°, 3° et 4° de l'article L. 5424-2, la contribution prévue à l'article L. 5422-9 est égale au montant de la contribution exceptionnelle qu'ils auraient dû verser en application de l'article L. 5423-26.
Elle est versée par l'employeur.

Article R5424-2

Lorsque, au cours de la période retenue pour l'application de l'article L. 5422-2, la durée totale d'emploi accomplie pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés au régime d'assurance a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant de l'article L. 5424-1, la charge de l'indemnisation incombe à Pôle emploi pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1.
Dans le cas contraire, cette charge incombe à l'employeur relevant de l'article L. 5424-1, ou à celui des employeurs relevant de cet article qui a employé l'intéressé durant la période la plus longue.

Article R5424-3

Lorsque, au cours de la période retenue pour l'application de l'article L. 5422-2, les durées d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant de l'article L. 5424-1 et pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés au régime d'assurance sont égales, la charge de l'indemnisation incombe :
1° A l'employeur relevant de l'article L. 5424-1 ou à celui des employeurs relevant de cet article qui a employé l'intéressé pendant la durée la plus longue, si le dernier contrat de travail ou engagement liait l'intéressé à un tel employeur ;
2° Au régime d'assurance si le dernier employeur est affilié à ce régime.
A égalité de durée d'emploi pour le compte de plusieurs employeurs relevant de l'article L. 5424-1, la charge de l'indemnisation incombe à l'employeur auquel l'intéressé a été lié par le dernier contrat de travail ou engagement.

Article R5424-4

Le calcul des périodes d'emploi s'effectue, le cas échéant, après application à chacune d'elles d'un coefficient égal au rapport entre la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé, fixée par son contrat de travail ou engagement, pendant la période d'emploi et la durée légale de travail ou la durée de travail conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale, applicable à l'employeur pendant cette période d'emploi.
Toutefois, ce correctif n'est appliqué que lorsque la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé est inférieure à la moitié de la durée de travail légale ou conventionnelle précédemment mentionnée pendant la période d'emploi.

Article R5424-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour l'ouverture des droits à indemnisation, la durée totale des activités salariées accomplies par un même travailleur pour le compte d'employeurs relevant des articles L. 5422-13 ou L. 5424-1 est prise en compte.

Article R5424-6

Lorsque l'intéressé a épuisé les droits ouverts lors d'une précédente admission et qu'il remplit les conditions lui permettant de bénéficier de droits au titre d'une ou de plusieurs activités exercées antérieurement à la fin des droits, en application du I de l'article R. 5422-2, l'allocation est à la charge de l'employeur ou de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 qui décide de la nouvelle admission, après, le cas échéant, application des dispositions des articles R. 5424-2 à R. 5424-5.

Section 2 : Entreprises du bâtiment et des travaux publics privées d'emploi par suite d'intempéries.

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article D5424-7

Les dispositions des articles L. 5424-6 à L. 5424-19 sont applicables :
1° Aux travailleurs appartenant aux activités professionnelles mentionnées par le décret n° 59-534 du 9 avril 1959 relatif à la nomenclature des activités économiques sous les numéros ci-après :
330.
331.
332 (à l'exception des entreprises de fabrication de décors de théâtre).
333.
334.
335 (à l'exclusion de 335-2).
336 (à l'exclusion de 336-22 et de 336-23).
337-03.
338.
34 (à l'exclusion de 348-22 et de 348-3).
2° Aux carrières à ciel ouvert extrayant des matériaux destinés au bâtiment et aux travaux publics et qui sont directement exploitées par les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Sous-section 2 : Périodes d'arrêt saisonnier.

Article D5424-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les périodes d'arrêt saisonnier de travail prévues à l'article L. 5424-7 sont déterminées par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi après avis d'une commission composée comme suit :

1° Quatre membres employeurs et quatre membres salariés désignés respectivement par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives pour les activités professionnelles mentionnées à l'article D. 5424-7 ;

2° Le directeur départemental de l'équipement ;

3° L'ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts du service ordinaire.

Peut également être appelée à siéger, en tant que de besoin, toute personne dont la compétence est jugée utile par les membres de la commission.

Article D5424-9

Les périodes d'arrêt saisonnier peuvent varier selon la nature des professions énumérées à l'article D. 5424-7. Elles peuvent, chaque année, faire l'objet d'une révision intervenant avant le 1er août.

Article D5424-10

La décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est soumise à l'approbation du ministre chargé de l'emploi.

Sous-section 3 : Conditions d'attribution de l'indemnité.

Article D5424-11

Le nombre minimum d'heures de travail ouvrant droit à l'indemnisation pour intempéries prévu à l'article L. 5424-11 est fixé à 200 heures durant les deux mois précédant l'arrêt de travail.

Article D5424-12

L'indemnité journalière d'intempéries est due pour chaque heure perdue à partir de la deuxième au cours d'une même semaine ou au cours d'une période continue d'arrêt.

Article D5424-13

La limite d'indemnisation prévue à l'article L. 5424-12 est fixée aux trois quarts du salaire.
Le nombre maximum d'heures de travail pouvant être indemnisées est fixé à neuf heures par jour dans la limite de quarante-cinq heures par semaine.

Article D5424-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le nombre maximum des indemnités journalières susceptibles d'être attribuées au cours d'une année civile est fixé à cinquante-cinq.

Sous-section 4 : Calcul de l'indemnité.

Article D5424-15

Le montant de l'indemnité horaire versée en application des articles L. 5424-12 et L. 5424-13 est calculé en prenant pour base le salaire horaire perçu par le salarié à la veille de l'interruption du travail y compris, le cas échéant, les primes accessoires du salaire et les primes de rendement. Les primes représentatives de frais ou de risque et des majorations pour heures supplémentaires sont exclues.

Article D5424-16

La partie du salaire dépassant la somme correspondant au salaire limite prévu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale majoré de 20 % n'est pas prise en compte pour la fixation de la base de calcul de l'indemnité.

Sous-section 5 : Situation des salariés.

Article D5424-17

Les heures de travail effectuées en remplacement des heures perdues pour cause d'intempéries sont rémunérées conformément à la réglementation sans tenir compte de l'indemnisation à laquelle elles ont donné lieu au titre des articles L. 5424-6 à L. 5424-19.

Article D5424-18

Le salarié bénéficiant du régime chômage intempéries reste à la disposition de l'entreprise qui l'employait au moment de l'arrêt de travail pendant toute la période de l'inactivité du chantier.

Article D5424-19

Le salarié perd son droit à indemnisation s'il refuse d'exécuter les travaux qui lui sont demandés par son entreprise, lorsque ces travaux peuvent être accomplis pendant l'intempérie, notamment en atelier ou bureau.

Article D5424-20

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur qui occupe le salarié pendant l'intempérie lui maintient, pendant la durée des travaux, le salaire qu'il percevait avant l'arrêt de travail dû aux intempéries.
Les heures ainsi rémunérées sont déduites des heures chômées donnant lieu à indemnisation.

Article D5424-21

La date de reprise de travail pour le salarié mis en chômage est décidée par l'employeur ou le représentant du maître d'œuvre sur les chantiers.
Elle est portée à la connaissance du salarié par un avis affiché au siège ou au bureau de l'entreprise ou à l'entrée du chantier.
Le salarié qui ne reprend pas le travail dès la réouverture du chantier cesse d'avoir droit à l'indemnité à partir de la date de cette réouverture.

Article D5424-22

L'entreprise ne peut, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou en cas d'arrêt des travaux par le maître d'œuvre dans les chantiers de travaux publics, licencier un salarié au cours de la période d'inactivité du chantier sur lequel celui-ci est employé.
Toutefois, ces dispositions ne portent pas atteinte aux effets découlant de l'expiration du préavis au cours de la période d'inactivité lorsque le préavis a été donné avant le début de cette période.

Article D5424-23

Lorsque l'employeur met à la disposition de collectivités publiques les salariés, en application du premier alinéa de l'article L. 5424-18, il dépose, à la demande de la mairie de la commune du lieu du chantier, l'effectif et la spécialité des salariés dont l'activité est interrompue.

Article D5424-24

L'indemnité différentielle prévue au second alinéa de l'article L. 5424-18 est remboursée aux collectivités publiques par les caisses de congés payés.

Sous-section 6 : Remboursement de l'employeur.

Article D5424-25

L'entreprise est remboursée par les caisses de congés payés des indemnités versées à ses salariés au titre de la législation sur les intempéries qui sont calculées en affectant le montant de chaque indemnité versée d'un coefficient égal au rapport entre le montant des salaires servant de base à la cotisation versée par l'entreprise en application de l'article D. 5424-36 et le montant de ces salaires avant déduction de l'abattement prévu à ce même article.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5424-26

Il est versé à l'employeur 85 % du montant obtenu à l'article D. 5424-25 lorsque la masse salariale dépasse trois fois le montant de l'abattement prévu au même article et 90 % lorsque la masse salariale est au plus égale à trois fois le montant de cet abattement.

Article D5424-27

Pour les six premières heures indemnisées suivant l'heure de carence prévue à l'article D. 5424-12, il est versé de façon uniforme à l'employeur 10 % du montant obtenu à l'article D. 5424-25.

Article D5424-28

L'employeur adresse le bordereau de déclaration d'arrêt de travail et de demande de remboursement des indemnités versées aux salariés à la caisse des congés payés mentionnée à l'article D. 5424-32 dans un délai fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Le modèle de ce bordereau est établi par la caisse nationale de surcompensation.

L'employeur transmet aux délégués du personnel, à leur demande, les informations du bordereau relatives au nombre des heures perdues pour cause d'intempéries et à leurs dates.

Sous-section 7 : Cotisations et péréquation des charges.

Article D5424-29

Les dépenses d'indemnisation du chômage-intempéries sont couvertes au moyen d'une cotisation mise à la charge des entreprises exerçant une ou plusieurs activités professionnelles mentionnées à l'article D. 5424-7.

Article D5424-30

Les services créés au sein des caisses de congés payés en vue de l'attribution de l'indemnité journalière d'intempéries définie à l'article L. 5424-12 ont une comptabilité distincte de celle des autres services de la caisse de compensation.

Article D5424-31

L'employeur délivre au salarié qui quitte l'entreprise un certificat indiquant le nombre d'heures et les périodes pendant lesquelles il a bénéficié de l'indemnité chômage-intempéries pendant la période de l'année civile en cours durant laquelle il a été employé dans l'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5424-32

L'employeur verse les cotisations de l'assurance intempérie à la caisse de compensation dont il dépend déjà pour l'application de la législation sur les congés payés.

Article D5424-33

Pour les entreprises énumérées au 2° de l'article D. 5424-7 qui, au titre de la législation sur les congés payés, ne sont pas tenues de s'affilier à une caisse de compensation du bâtiment ou des travaux publics, l'employeur verse ses cotisations à la caisse de compensation compétente pour les entreprises du bâtiment et la localité du siège de l'entreprise.

Article D5424-34

L'employeur se conforme aux obligations découlant du règlement établi pour l'application de la présente section par la caisse à laquelle il est affilié.

Article D5424-35

L'affiliation prévue aux articles D. 5424-32 et D. 5424-33 prend effet à la date à laquelle l'entreprise a commencé à employer des salariés.

Article D5424-36

Les cotisations versées par l'employeur aux caisses de congés payés sont assises sur l'ensemble des salaires pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, déduction faite pour chacun d'eux d'un abattement dont le montant est fixé annuellement par un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget. Cet abattement ne peut être inférieur à 8 000 fois le salaire horaire d'un manœuvre de l'industrie du bâtiment.

Article D5424-37

La cotisation comporte deux taux distincts applicables l'un aux entreprises du gros œuvre et des travaux publics, l'autre aux entreprises n'entrant pas dans cette catégorie.
L'entreprise qui, du fait de ses activités, appartient simultanément à ces deux catégories est rattachée à celle qui correspond à son activité principale sauf lorsqu'elle dispose d'établissements distincts pour chaque catégorie.

Article D5424-38

Les taux de cotisations sont calculés de façon à assurer entre toutes les entreprises assujetties une

péréquation des charges sur le plan national, tout en tenant compte des particularités propres à chacune des deux catégories définies à l'article D. 5424-37.

Article D5424-39

Des arrêtés des ministres chargés de l'emploi et de l'économie, pris après avis de la Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et des travaux publics, répartissent les entreprises entre les deux catégories d'après la nomenclature des activités économiques et fixent le montant de l'abattement prévu à l'article D. 5424-36.

Article D5424-40

Les arrêtés mentionnés à l'article D. 5424-39 fixent chaque année les taux de cotisations mises à la charge des entreprises et le montant du fonds de réserve destiné à assurer le remboursement des indemnités journalières d'intempéries. Lorsque ce montant est dépassé, le conseil d'administration de la Caisse nationale de surcompensation peut, lorsque les ministres chargés de l'emploi et de l'économie, préalablement informés, n'ont pas fait connaître leur opposition dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette information, réduire pour le reste de l'année les cotisations des entreprises dans la limite de 20 % des taux initialement fixés.

Article D5424-41

La péréquation des charges mentionnées à l'article L. 5424-15 est opérée par l'Union des caisses de France-Congés intempérie BTP et par les caisses des congés payés prévues par l'article D. 3141-12, dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi pris sur proposition de la caisse de surcompensation.

Article D5424-42

L'Union des caisses de France-Congés intempérie BTP est autorisée à se procurer, par des emprunts à court terme, les sommes nécessaires pour permettre aux caisses de congés payés, en attendant le recouvrement des cotisations des entreprises, d'effectuer des remboursements.

Article D5424-43

En cas de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations de salaires, le taux de majoration prévu à l'article L. 5424-17 est de 1 % par jour de retard.
Cette majoration ne peut être appliquée qu'après mise en demeure par la caisse des congés payés à l'employeur d'effectuer le versement des cotisations ou les déclarations de salaires.

Sous-section 8 : Contrôles et contestations.

Article D5424-44

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'employeur présente à tout moment aux contrôleurs des caisses de congés payés les bulletins de paye en vue de leur permettre de contrôler l'exactitude du montant des salaires servant d'assiette au calcul de la cotisation ainsi que toutes pièces justifiant le versement effectif de la cotisation et des indemnités prévues.

Article D5424-45

Les contestations collectives résultant de l'application de la présente section, sauf en ce qui concerne les salariés employés en régie par l'Etat, sont soumises à une commission paritaire de conciliation.

Cette commission est composée de quatre membres employeurs et de quatre membres salariés désignés respectivement par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives pour l'ensemble des activités professionnelles énumérées à l'article D. 5424-7.

Elle siège sous la présidence du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en présence, le cas échéant, des représentants des administrations intéressées.

Sous-section 9 : Salariés employés en régie par l'Etat.

Article D5424-46

En ce qui concerne les salariés employés en régie par l'Etat, les ministres intéressés peuvent, en tant que de besoin, prévoir des modalités spéciales pour l'application de la présente section.

Article D5424-47

Les heures de travail accomplies pour l'exécution en régie des travaux publics ou de bâtiment pour le compte de l'Etat entrent dans le calcul du minimum d'heures prévu à l'article D. 5424-11.

Article D5424-48

Les journées directement indemnisées par l'Etat, au titre des intempéries, entrent en compte pour le calcul du maximum de soixante jours prévus à l'article D. 5424-14.

Article D5424-49

Le préfet délivre aux salariés intéressés quittant le service un certificat portant les indications prévues à l'article D. 5424-31.

Section 3 : Professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Sous-section 1 : Allocation de professionnalisation et de solidarité et allocation de fin de droits.

Article D5424-50

Les allocations spécifiques d'indemnisation du chômage mentionnées à l'article L. 5424-21 prennent, selon le cas, la forme :

1° D'une allocation de professionnalisation et de solidarité ;

2° D'une allocation de fin de droits.

Article D5424-51

L'allocation de professionnalisation et de solidarité est attribuée selon les règles définies par les annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Outre les périodes mentionnées dans ces annexes, sont pris en compte pour la recherche de la condition d'activité antérieure :

1° Les congés maladie de trois mois ou plus. Ces périodes sont assimilées à des heures d'activité à raison de cinq heures de travail par jour de congé ;

2° Les congés de maladie correspondant aux maladies, quelle qu'en soit la durée, figurant sur la liste fixée à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Ces périodes sont assimilées à des heures d'activité à raison de cinq heures de travail par jour de congé ;

3° Dans la limite de 120 heures, les heures d'enseignement dispensées dans des établissements d'enseignement ou de formation dans lesquels les intéressés interviennent au titre de leur profession pour transmettre leurs compétences. La liste de ces établissements est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Ces heures d'enseignement réduisent à due proportion le nombre d'heures de formation assimilables conformément aux annexes précitées.

Article D5424-52

Le versement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité cesse définitivement au titre de la même ouverture de droits dès lors que l'allocataire justifie des conditions d'attribution de l'allocation d'assurance chômage.

Article D5424-53

Bénéficie de l'allocation de fin de droits, le travailleur involontairement privé d'emploi qui :

1° A épuisé ses droits à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 ou à l'allocation de professionnalisation et de solidarité ;

2° Ne satisfait pas à nouveau aux conditions d'attribution de l'allocation d'assurance chômage ou de l'allocation de professionnalisation et de solidarité ;

3° Justifie de 507 heures de travail selon les règles définies à l'article D. 5424-51 au cours des douze

mois précédant la fin de contrat de travail immédiatement antérieure à la demande d'allocation de fin de droits.

Article D5424-54

La demande d'allocation de fin de droits est déposée auprès de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans un délai de deux mois suivant la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits.

Article D5424-55

La durée de versement de l'allocation de fin de droits varie en fonction d'une ancienneté continue de prise en charge dans le régime d'assurance chômage spécifique aux artistes et techniciens du spectacle prévu à l'article L. 5424-20 ou dans le régime d'indemnisation du chômage prévu à l'article L. 5424-21 ainsi qu'au titre du fonds spécifique provisoire et du fonds transitoire, dans les conditions fixées aux articles D. 5424-58 à D. 5424-61.

Les périodes de congés de maladie ou de maternité n'interrompent pas la durée d'ancienneté. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de celle-ci.

La durée d'ancienneté s'apprécie au terme du dernier contrat de travail retenu pour l'ouverture des droits à l'allocation de fin de droits.

Article D5424-56

Les travailleurs involontairement privés d'emploi mentionnés à l'article L. 5424-21 peuvent bénéficier :

1° D'une seule ouverture de droits au titre de l'allocation de fin de droits lorsqu'ils justifient d'une ancienneté continue inférieure à cinq ans ;

2° De deux ouvertures de droits au titre de l'allocation de fin de droits, entre la date à laquelle ils ont acquis cinq ans d'ancienneté et la date à laquelle ils acquièrent dix ans d'ancienneté lorsque :

a) Ils justifient d'une ancienneté continue comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

b) Ils ont été admis au bénéfice de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 entre deux prises en charge au titre de l'allocation de fin de droits ;

3° De trois ouvertures de droits à l'allocation de fin de droits, postérieurement à la date à laquelle ils ont acquis dix ans d'ancienneté lorsque :

a) Ils justifient d'une ancienneté continue de dix ans ou plus ;

b) Ils ont été admis au bénéfice de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 entre deux prises en charge au titre de l'allocation de fin de droits.

Article D5424-57

Le travailleur involontairement privé d'emploi qui a cessé de bénéficier de l'allocation de fin de droits, alors que la période d'indemnisation n'était pas épuisée, et qui n'a pas acquis de nouveaux droits au titre de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 ou au titre de l'allocation de professionnalisation et de solidarité, bénéficie d'une reprise de ses droits à l'allocation de fin de droits dès lors que le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de trois ans de date à date.

Article D5424-58

Le montant journalier de l'allocation de fin de droits est fixé à 30 euros.

Article D5424-59

La durée d'indemnisation de l'allocation de fin de droits est de :
1° 61 jours lorsque le travailleur privé d'emploi justifie de moins de cinq ans d'ancienneté au sens de l'article D. 5424-55 ;
2° 92 jours lorsque le travailleur privé d'emploi justifie d'au moins cinq ans d'ancienneté ou plus ;
3° 182 jours lorsque le travailleur privé d'emploi justifie de dix ans d'ancienneté ou plus.

Article D5424-60

L'allocation de fin de droits est partiellement cumulable avec les revenus tirés d'une activité professionnelle.
Le nombre de jours indemnisables au cours d'un mois civil est égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois civil concerné et le nombre de jours correspondant au montant des rémunérations brutes mensuelles divisé par cinquante.

Article D5424-61

Le versement de l'allocation de fin de droits cesse définitivement au titre de la même ouverture de droits dès lors que l'allocataire justifie des conditions d'attribution de l'allocation d'assurance chômage ou de l'allocation de professionnalisation et de solidarité.

Sous-section 2 : Allocation de solidarité spécifique.

Article D5424-62

Bénéficient de l'allocation de solidarité spécifique, dans les conditions et selon les modalités fixées aux 2° et 3° de l'article R. 5423-1 et aux articles R. 5423-12 à R. 5423-14 et R. 5425-1 :
1° Les artistes auteurs d'œuvres, mentionnés au titre V du livre VI du code de la sécurité sociale ;
2° Les artistes du spectacle qui ne sont pas réputés salariés, au sens de l'article L. 762-1, à condition qu'ils justifient d'un exercice professionnel et qu'ils aient retiré de cet exercice des moyens d'existence réguliers pendant au moins trois ans.
Pour les artistes auteurs d'œuvres, cette condition est réputée satisfaite lorsqu'ils justifient de leur affiliation au régime général de la sécurité sociale, conformément au titre V du livre VI du code de la sécurité sociale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D5424-63

Pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique, les intéressés doivent être âgés d'au moins dix-huit ans.

Article D5424-64

L'allocation de solidarité spécifique est attribuée pour une période maximale de 274 jours.
A l'expiration de cette durée, de nouveaux droits peuvent être ouverts à l'intéressé s'il satisfait à nouveau aux conditions fixées par la présente sous-section.

Sous-section 3 : Actions en recouvrement.

Article D5424-65

Par dérogation à la règle de compétence territoriale énoncée à l'article R. 5422-11, l'opposition du débiteur faisant l'objet de la contrainte mentionnée à l'article L. 5422-16 est formée auprès du tribunal dans le ressort duquel l'organisme créancier a son siège lorsque la contrainte a été délivrée pour le recouvrement de contributions et de majorations de retard dues pour l'emploi de salariés intermittents relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Chapitre V : Maintien des droits au revenu de remplacement du demandeur indemnisé

Section 1 : Cumul d'un revenu de remplacement avec d'autres revenus.

Sous-section 1 : Exercice d'une activité professionnelle.

Article R5425-1

L'exercice d'une activité professionnelle ou le fait de suivre une formation rémunérée ne fait pas obstacle à la reprise du versement des allocations solidarité spécifique, temporaire d'attente et équivalent retraite.
Toutefois, ce versement ne peut être réalisé qu'à l'expiration des droits éventuels aux allocations d'assurance chômage et à la condition qu'il n'intervienne pas plus de quatre ans après la date d'admission à l'allocation considérée ou la date de son dernier renouvellement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5425-2

La rémunération tirée de l'exercice d'une activité professionnelle peut être cumulée avec le versement de l'allocation temporaire d'attente, ainsi qu'avec celui de l'allocation de solidarité spécifique lorsque le bénéficiaire de cette dernière reprend une activité professionnelle salariée d'une durée inférieure à soixante-dix-huit heures par mois, pendant une durée maximale de douze mois à compter du début de cette activité, dans la limite des droits aux allocations restants.

Tout mois civil au cours duquel une activité même occasionnelle ou réduite a été exercée est pris en compte pour le calcul de cette durée.

Article R5425-3

Pendant les six premiers mois d'activité professionnelle, le nombre des allocations journalières est réduit jusqu'à sa suppression éventuelle dans la proportion de 40 % du quotient, lorsqu'il est positif, par le montant journalier de l'allocation, de la rémunération brute perçue, diminuée d'un montant égal à la moitié du produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail.

Du septième au douzième mois civil suivant d'activité professionnelle, le nombre des allocations journalières est réduit dans la proportion de 40 % du quotient, par le montant journalier de l'allocation, de la rémunération brute perçue.

Article R5425-4

Lorsque le bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique reprend une activité professionnelle salariée d'une durée de travail au moins égale à soixante-dix-huit heures par mois ou une activité professionnelle non salariée, le nombre des allocations journalières n'est pas réduit pendant les trois premiers mois d'activité professionnelle.

Du quatrième au douzième mois d'activité professionnelle, le montant de l'allocation est diminué des revenus d'activité perçus par le bénéficiaire.

Il perçoit mensuellement la prime forfaitaire pour reprise d'activité d'un montant de 150 euros.

Pour la détermination de la durée de travail, il est tenu compte, le cas échéant, des différents contrats de travail conclus par l'intéressé au cours de la période considérée.

La liste des justificatifs exigés, le cas échéant pour chaque mois d'activité professionnelle, pour le bénéfice de la prime forfaitaire est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de la solidarité et de l'emploi.

Article R5425-5

Lorsque, au terme de la période de versement prévue aux articles R. 5425-2 à R. 5425-4, le nombre total des heures d'activité professionnelle n'atteint pas sept cent cinquante heures, le bénéfice de ces dispositions est maintenu à l'allocataire qui exerce une activité professionnelle jusqu'à ce qu'il atteigne ce plafond des sept cent cinquante heures.

Article R5425-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le bénéficiaire d'une des allocations ou de la prime mentionnées aux articles R. 5425-2 à R. 5425-4 interrompt son activité professionnelle pendant une durée minimale de six mois, il peut bénéficier à nouveau et dans leur intégralité des dispositions de la présente sous-section.

Article R5425-7

Lorsque le bénéficiaire d'une des allocations ou de la prime mentionnées aux articles R. 5425-2 à R. 5425-4 cesse son activité pendant ou au terme de la période de versement de l'allocation ou de la prime, il n'est pas fait application du délai de quatre ans institué à l'article R. 5425-1 s'il sollicite la reprise du versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la fin du mois suivant la cessation d'activité.

Article R5425-8

Les revenus procurés par les activités professionnelles mentionnées aux articles R. 5425-2 à R. 5425-7 sont pris en compte pour l'application des conditions de ressources prévues pour le bénéfice de l'allocation temporaire d'attente et de l'allocation de solidarité spécifique.

Sous-section 2 : Bénéficiaires d'un contrat d'insertion par l'activité

Article R5425-9

Par dérogation aux dispositions de la sous-section 1, le bénéficiaire du contrat d'insertion par l'activité mentionné à l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles peut cumuler la rémunération perçue au titre de ce contrat avec le versement de l'allocation temporaire d'attente et de l'allocation de solidarité spécifique pendant toute la durée de ce contrat. Le nombre des allocations journalières est réduit à proportion de 60 % du quotient, par le montant journalier de l'allocation, de la rémunération brute perçue.

Article R5425-10

Les revenus procurés par les activités professionnelles mentionnées à l'article R. 5425-9 sont pris en compte pour l'application des conditions de ressources prévues pour le bénéfice de l'allocation temporaire d'attente et de l'allocation de solidarité spécifique.

Section 2 : Prime forfaitaire pour reprise d'activité.

Article R5425-14

La prime forfaitaire pour reprise d'activité prévue à l'article L. 5425-3 est versée par Pôle emploi.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5425-15

Le délai dans lequel la demande de paiement de la prime forfaitaire pour reprise d'activité doit être présentée est fixé à deux ans à compter du jour où les personnes intéressées remplissent l'ensemble des conditions exigées pour pouvoir prétendre au bénéfice de la prime forfaitaire pour reprise d'activité.

Article R5425-16

Lorsque la condition de ressources est applicable aux bénéficiaires, les allocations mentionnées aux articles R. 5423-12 et R. 5423-28 ne sont pas versées si le montant mensuel dû est inférieur au taux journalier de ces allocations.

Section 3 : Exercice d'une activité d'intérêt général.

Article R5425-19

Le travailleur involontairement privé d'emploi bénéficiaire du revenu de remplacement peut accomplir des tâches d'intérêt général prévues à l'article L. 5425-9 pendant une durée maximale de cinquante heures par mois lorsque les tâches en question donnent lieu à une rémunération et de quatre-vingts heures par mois dans le cas contraire.
La durée pendant laquelle le travailleur peut participer à des tâches d'intérêt général ne peut excéder six mois.

Article R5425-20

Sont réputées tâches d'intérêt général les tâches qui, sur proposition d'une collectivité publique ou d'un organisme privé à but non lucratif, ont fait l'objet d'un agrément par le préfet du département dans le ressort duquel se trouve la collectivité publique ou le siège de l'organisme intéressé.
La décision fixe la durée de l'agrément ainsi que les conditions dans lesquelles sont accomplies les tâches d'intérêt général qui font l'objet de cet agrément.

Chapitre VI : Contrôle et sanctions

Section 1 : Agents chargés du contrôle de la condition d'aptitude au travail et de recherche d'emploi.

Article R5426-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le contrôle de la condition d'aptitude au travail prévu à l'article L. 5421-1 relève de la compétence du préfet.

Article R5426-2

Les agents chargés des opérations de contrôle peuvent se faire communiquer par Pôle emploi tous documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission de contrôle.

Section 2 : Réduction, suspension ou suppression du revenu de remplacement.

Article R5426-3

Le préfet supprime le revenu de remplacement mentionné à l'article L. 5421-1, de manière temporaire ou définitive, ou en réduit le montant, selon les modalités suivantes :

1° En cas de manquement mentionné au 1° et aux b, e et f du 3° de l'article L. 5412-1, il réduit de 20 % le montant du revenu de remplacement, pendant une durée de deux à six mois. En cas de répétition de ces mêmes manquements, le montant du revenu de remplacement est réduit de 50 % pour une durée de deux à six mois ou bien le revenu de remplacement est supprimé de façon définitive ;

2° En cas de manquement mentionné aux 2° et a, c et d du 3° de l'article L. 5412-1, il supprime le revenu de remplacement pour une durée de deux mois. En cas de répétition de ces mêmes manquements, le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de deux à six mois ou bien de façon définitive ;

3° En cas de manquement mentionné à l'article L. 5412-2 et, en application du deuxième alinéa de l'article L. 5426-2, en cas d'absence de déclaration, ou de déclaration mensongère du demandeur d'emploi, faites en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement, il supprime ce revenu de façon définitive. Toutefois, lorsque ce manquement est lié à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de deux à six mois.

Article R5426-6

Lorsque les agents chargés du contrôle de la recherche d'emploi constatent l'un des manquements prévus à l'article R. 5426-3 , ils le signalent sans délai au préfet, sans préjudice de l'exercice du pouvoir de radiation du directeur général de Pôle emploi ou de la personne qu'il désigne en son sein prévu à l'article R. 5412-1.

Ce signalement comporte les éléments de fait et de droit de nature à justifier le constat réalisé.

Article R5426-7

A la suite du signalement d'un manquement et, sous réserve des dispositions de l'article R. 5426-10, le préfet se prononce dans un délai de trente jours à compter de la réception d'un dossier complet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il fait connaître à Pôle emploi les suites données à ses signalements.

Article R5426-8

Lorsqu'il envisage de prendre une décision de suppression ou de réduction du revenu de remplacement, le préfet fait connaître au demandeur d'emploi les motifs de sa décision.

Le préfet informe l'intéressé qu'il a la possibilité, dans un délai de dix jours, de présenter ses observations écrites ou, si la sanction envisagée est une suppression du revenu de remplacement, d'être entendu par la commission prévue à l'article R. 5426-9.

Article R5426-9

La commission chargée de donner un avis sur le projet d'une décision de suppression du revenu de remplacement est composée :

1° D'un représentant de l'Etat ;

2° De deux membres titulaires ou suppléants de l'instance paritaire mentionnée à l'article L. 5312-10, proposés par celle-ci ;

3° D'un représentant de Pôle emploi.

Ce dernier assure le secrétariat de cette commission.

Les membres de cette commission sont nommés par arrêté du préfet.

Pour chacun d'entre eux, un suppléant, chargé de le remplacer en cas d'empêchement, est désigné dans les mêmes conditions.

Article R5426-10

La commission émet son avis dans un délai de trente jours à compter de la réception du dossier complet.
Le préfet se prononce dans un délai de quinze jours à compter de la réception de cet avis.

Article R5426-11

Le demandeur d'emploi intéressé forme, lorsqu'il entend contester la décision du préfet, un recours gracieux préalable.

Ce recours n'est pas suspensif.

Article R5426-13

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur un recours gracieux préalable vaut décision de rejet.

Article R5426-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La décision prise sur recours gracieux peut faire l'objet d'un recours devant le préfet de région.

Section 3 : Pénalité administrative.

Article R5426-15

Le préfet peut prononcer pour des faits présentant un caractère délibéré et selon les modalités fixées par l'article L. 5426-9 et suivants, la pénalité prévue à cet article, après avis de la commission mentionnée à l'article R. 5426-5.
Lorsqu'il envisage de prononcer cette pénalité, il informe préalablement par écrit la personne concernée des faits qui lui sont reprochés et de la pénalité envisagée, en lui indiquant qu'elle dispose d'un délai d'un mois pour présenter ses observations écrites ou pour demander à être entendue par la commission mentionnée au premier alinéa, le cas échéant assistée d'une personne de son choix.

Article R5426-16

La commission émet son avis dans un délai de trente jours à compter de la réception du dossier complet.
Si elle ne s'est pas prononcée au terme de ce délai, son avis est réputé rendu.

Article R5426-17

Le préfet se prononce dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'avis de la commission ou de l'expiration du délai mentionné à l'article R. 5426-16.

Section 4 : Répétition des prestations indues

Article R5426-18

Pôle emploi peut, si le débiteur n'en conteste pas le caractère indu, procéder au recouvrement par retenue des paiements indus mentionnés à l'article L. 5426-8-1 sur les prestations à venir, dans la limite de 20 % de leur montant pour celles prévues aux articles L. 5423-1 et L. 5423-8.

Article R5426-19

Le débiteur qui conteste le caractère indu des prestations qui lui sont réclamées forme un recours gracieux préalable devant le directeur général de Pôle emploi.

Article R5426-20

La contrainte prévue à l'article L. 5426-8-2 est délivrée après que le débiteur a été mis en demeure

de rembourser l'allocation, l'aide ou toute autre prestation indue mentionnée à l'article L. 5426-8-1.

Le directeur général de Pôle emploi lui adresse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une mise en demeure qui comporte le motif, la nature et le montant des sommes demeurant réclamées, la date du ou des versements indus donnant lieu à recouvrement ainsi que, le cas échéant, le motif ayant conduit à rejeter totalement ou partiellement le recours formé par le débiteur.

Si la mise en demeure reste sans effet au terme du délai d'un mois à compter de sa notification, le directeur général de Pôle emploi peut décerner la contrainte prévue à l'article L. 5426-8-2.

Article R5426-21

La contrainte est notifiée au débiteur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui est signifiée par acte d'huissier de justice. A peine de nullité, l'acte d'huissier ou la lettre recommandée mentionne :

1° La référence de la contrainte ;

2° Le montant des sommes réclamées et la nature des allocations, aides et autres prestations en cause ;

3° Le délai dans lequel l'opposition doit être formée ;

4° L'adresse du tribunal compétent et les formes requises pour sa saisine.

L'huissier de justice avise dans les huit jours l'organisme créancier de la date de signification.

Article R5426-22

Le débiteur peut former opposition par inscription au secrétariat du tribunal compétent dans le ressort duquel il est domicilié ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au secrétariat dudit tribunal dans les quinze jours à compter de la notification.

L'opposition est motivée. Une copie de la contrainte contestée y est jointe.

Cette opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

La décision du tribunal, statuant sur opposition, est exécutoire de droit à titre provisoire.

Article R5426-23

Le secrétariat du tribunal informe le directeur général de Pôle emploi dans les huit jours de la réception de l'opposition.

Dès qu'il a connaissance de l'opposition, le directeur général adresse au tribunal une copie de la contrainte, accompagnée d'une copie de la mise en demeure comportant l'indication du montant des sommes réclamées qui a servi de base à l'établissement de la contrainte, ainsi que l'avis de réception, par le débiteur, de cette mise en demeure.

Article R5426-24

Les allocations, aides et autres prestations mentionnées à l'article L. 5426-8-1 d'un montant inférieur à 77 € indûment versées par Pôle emploi ne donnent pas lieu à récupération.

Chapitre VII : Organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Gestion confiée à un organisme de droit privé par voie d'accord ou de convention.

Article R5427-1

Pôle emploi communique aux organismes de sécurité sociale les renseignements nécessaires à la garantie des droits sociaux des bénéficiaires du revenu de remplacement.

Section 2 : Gestion confiée à un établissement public en l'absence de convention.

Article D5427-2

Le conseil d'administration de l'établissement public mentionné à l'article L. 5427-7 règle par ses délibérations les affaires de l'établissement.
A l'exclusion de celles qui présentent le caractère d'actes d'administration courante, ces délibérations ne sont exécutoires qu'en l'absence d'opposition des ministres chargés de l'emploi ou du budget, dans un délai fixé par décret.

Article D5427-3

Deux commissaires du Gouvernement, représentant respectivement les ministres chargés de l'emploi et du budget, assistent aux séances du conseil d'administration et sont entendus chaque fois qu'ils le demandent.

Article D5427-4

Les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assédic) et l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) tiennent leur comptabilité selon un plan comptable approuvé par le ministre chargé des finances, après avis du Conseil national pour la comptabilité.
Les instructions relatives à la tenue de la comptabilité sont soumises à l'agrément préalable du ministre chargé des finances.

Article D5427-5

Les organismes énumérés à l'article D. 5427-4 procèdent aux opérations de recettes et de dépenses selon les règles en usage dans le commerce.
Ces opérations sont toujours effectuées sous double signature, celle du président du conseil

d'administration et celle du directeur de l'organisme ou, à leur défaut, les personnes habilitées à cet effet par le conseil d'administration.

Article D5427-6

Les organismes énumérés à l'article D. 5427-4 sont soumis aux vérifications de l'inspection générale des finances et à celles des comptables de la direction générale des finances publiques.
Ces derniers arrêtent la caisse, s'assurent de la régularité des écritures et de l'exacte application de l'article D. 5427-10 ainsi que de l'arrêté prévu par l'article L. 5427-10.

Article D5427-7

Les organismes énumérés à l'article D. 5427-4, établissent à la fin de chaque exercice un compte d'exploitation un compte des pertes et profits et un bilan.
Après approbation de ces documents par le conseil d'administration, une expédition en est adressée au directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques chargé des vérifications ainsi qu'au contrôleur budgétaire prévu à l'article D. 5427-11.

Article D5427-8

Les pièces justificatives de recettes et de dépenses sont conservées pendant un délai minimum de cinq ans après la clôture de l'exercice pour être présentées à toute réquisition.

Article D5427-9

L'Unédic établit, à la fin de chaque mois et de chaque année, un état faisant ressortir, pour chacun des organismes énumérés à l'article D. 5427-4, les renseignements d'ordre statistique et financier permettant de suivre leur fonctionnement.

Article D5427-10

Les fonds disponibles des Assédic sont versés à l'Unédic qui les gère dans les conditions fixées par l'arrêté prévu à l'article L. 5427-10.

Article D5427-11

Un contrôleur budgétaire exerce son contrôle sur les organismes prévus à l'article D. 5427-4 dans les conditions et selon les modalités prévues par le décret n° 55-763 du 26 mai 1955.

Article D5427-12

Un décret pris sur le rapport du ministre chargé des finances détermine le montant et les modalités

des versements que doivent faire les organismes contrôlés pour assurer la couverture des frais nécessités par l'exercice du contrôle.

Article D5427-13

Le ministre chargé de l'emploi reçoit communication des états prévus à l'article D. 5427-9.
Il reçoit également communication des délibérations des circulaires de portée générale concernant l'application de la convention et de ses annexes.

Article D5427-14

Les délibérations de la commission paritaire instituée par l'article 2 de la convention du 31 décembre 1958 et relatives au champ d'application de la convention agréée sont soumises à l'approbation du ministre chargé de l'emploi.
A défaut de décision expresse dans un délai de trois semaines à dater du dépôt de la délibération auprès des services du ministère chargé du travail, celle-ci est considérée comme approuvée.

Article D5427-15

Les services centraux et extérieurs de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle sont habilités à s'assurer auprès des organismes énumérés à l'article D. 5427-4 du respect des dispositions légales mentionnées aux articles L. 5422-21 et L. 5422-22.

Chapitre VIII : Dispositions financières

Chapitre IX : Dispositions pénales

Article R5429-1

Le fait de méconnaître les dispositions du premier alinéa de l'article L. 5422-13 et des articles L. 5422-14 et R. 5422-5 à R. 5422-8 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R5429-2

L'employeur qui a indûment retenu la contribution du salarié prévue à l'article L. 5422-9 et précomptée sur le salaire est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R5429-3

Le fait de ne pas donner suite à la mise en demeure prévue à l'article D. 5424-43 dans le délai de quinze jours est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe prononcée, sans préjudice de la condamnation, par le même jugement, au paiement de la somme représentant les cotisations ainsi qu'au paiement des intérêts de retard.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes pour lesquelles les déclarations de salaires ou les versements de cotisations n'ont pas été effectués.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R5511-1

Pour l'application du présent livre à Saint-Pierre-et-Miquelon, les références au " directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques " sont remplacées par la référence au " directeur chargé de la direction des finances publiques de Saint-Pierre-et-Miquelon ".

Section 1 : FEDOM

Sous-section 1 : Etat annuel

Article D5521-5

Les dépenses en faveur de l'emploi correspondent aux actions suivantes :
1° Le versement aux agences d'insertion d'une participation financière aux contrats d'insertion par l'activité ;
2° L'exonération de charges sociales et les aides forfaitaires pour les contrats d'accès à l'emploi conclu hors des secteurs d'activité définis par l'article 4 de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte ;
3° L'exonération de charges sociales pour les contrats de retour à l'emploi en cours ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Le financement des contrats emploi-solidarité ;
5° Le financement des primes à la création d'emploi ;
6° Le versement aux agences d'insertion des sommes dues à l'Unedic au titre de l'assurance chômage des contrats d'insertion par l'activité ;
7° Le financement des dépenses prévues par les articles L. 5522-3 et L. 5522-4 ;
8° Le financement des contrats emploi-jeune ;
9° Le financement du projet initiative-jeune ;
10° Le financement de l'allocation de retour à l'activité prévue par l'article L. 5524-1, et du congé solidarité prévu par l'article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer ;
11° L'évaluation et le suivi des actions en faveur de l'emploi.

Sous-section 2 : Comité directeur

Article R5521-6

Le comité directeur est consulté sur les orientations et sur les objectifs de la politique pour l'emploi conduite par l'Etat dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Il donne son avis sur l'état mentionné à l'article R. 5521-1, et notamment sur la répartition entre les collectivités de ces interventions. Il est informé de l'emploi de ces crédits et des résultats obtenus.

Article D5521-7

Le comité directeur est informé à chacune de ses réunions :
1° Par le ministre chargé de la lutte contre l'exclusion, de la situation en matière d'insertion, de pauvreté et de précarité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
2° Par le ministre chargé de l'emploi, de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
3° Par le président de leur conseil d'administration, de l'activité des agences d'insertion ;
4° Par le ministre chargé de l'outre-mer, de l'activité de l'agence mahoraise pour le développement d'activités d'utilité sociale.

Article D5521-8

Sont membres du comité directeur :
1° Le ministre chargé de l'outre-mer ou son représentant, président ;
2° Les ministres chargés de l'économie et des finances, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la sécurité sociale, de la lutte contre l'exclusion, et du budget ou leurs représentants ;
3° Huit députés désignés par le président de l'Assemblée nationale et représentant chacune des huit collectivités intéressées ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Trois sénateurs désignés par le président du Sénat parmi les représentants de ces collectivités ;
5° Les préfets de région, préfets des départements d'outre-mer ou leur représentant et les représentants de l'Etat à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon ou leurs représentants ;
6° Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ou son représentant ;
7° Le directeur général de la cohésion sociale ou son représentant ;
8° Le directeur du budget ou son représentant ;
9° Le directeur général de Pôle emploi ou son représentant ;
10° Le directeur des affaires économiques, sociales et culturelles de l'outre-mer ou son représentant.

Article D5521-9

Le mandat des parlementaires membres du comité directeur prend fin de plein droit à l'expiration du mandat électif au titre duquel ils ont été désignés.

Article D5521-10

Le comité directeur se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président qui en fixe l'ordre du jour.

Chapitre II : Dispositifs en faveur de l'emploi

Section 1 : Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi.

Sous-section 1 : Contrat jeune en entreprise.

Article D5522-1

La demande de bénéfice de l'aide prévue dans le cadre du contrat jeune en entreprise, mentionnée à l'article L. 5522-3, est déposée auprès de l'organisme gestionnaire après l'embauche du salarié et au plus tard trois mois après celle-ci.
Elle est transmise par l'organisme gestionnaire au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à Saint-Pierre-et-Miquelon au chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin, au représentant de l'Etat.

Article D5522-2

La demande d'aide comporte :
1° L'engagement de l'employeur de respecter les conditions générales d'attribution de l'aide ;
2° Les documents permettant de vérifier le respect des conditions prévues à l'article L. 5522-3, et

notamment la copie du diplôme du salarié.

Article D5522-3

Pour les salariés à temps plein dont la rémunération est égale au salaire minimum de croissance, le montant de l'aide est fixé à 225 euros par mois.

Article D5522-4

Pour les rémunérations supérieures au montant fixé à l'article D. 5522-3, le montant de l'aide est déterminé en multipliant le montant de 225 euros par le rapport entre, d'une part, la rémunération et, d'autre part, le salaire minimum de croissance, dans la limite de 292, 50 euros.

Article D5522-5

Lorsque la durée du travail prévue par le contrat de travail est inférieure à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise, le montant de l'aide est réduit par l'application d'un coefficient égal au rapport entre la durée du travail prévue par ce contrat et la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Article D5522-6

Pour les professions affiliées aux caisses de congés prévues à l'article L. 3141-30, le montant de l'aide est majoré de 10 %.

Article D5522-7

L'aide de l'Etat est due pour une durée de trois années consécutives à compter de la date d'embauche.
Un abattement de 50 % lui est appliqué au titre de la troisième année du contrat.

Article D5522-8

Le montant de l'aide est versé à l'employeur trimestriellement, à terme échu.

Article D5522-9

Le versement de l'aide est interrompu pour toute suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à quinze jours. Ces interruptions reportent d'autant ce versement.

Article D5522-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Toute rupture, suspension ou modification du contrat jeune en entreprise qui ouvre droit au versement de l'aide entraînant un changement de son montant ou l'interruption de son paiement est communiquée par l'employeur à l'organisme gestionnaire. Ce dernier transmet cette information au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à Saint-Pierre-et-Miquelon au chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin, au représentant de l'Etat.

Article D5522-11

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme de la période mentionnée à l'article D. 5522-7, le montant de l'aide est intégralement reversé par l'employeur à l'Etat.
Toutefois, le reversement n'est pas dû en cas de :
1° Rupture intervenant au cours de la période d'essai ;
2° Licenciement pour faute grave ou faute lourde du salarié ;
3° Force majeure ;
4° Inaptitude professionnelle ou médicalement constatée ;
5° Motif économique.

Sous-section 2 : Contrat unique d'insertion

Article R5522-11-1

Les articles R. 5134-51 à R. 5134-70 ne s'appliquent aux départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon que dans le cadre des emplois d'avenir prévus à la section 8 du chapitre IV du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail.

Sous-section 3 : Contrats d'accès à l'emploi

Paragraphe 1 : Objet.

Article R5522-12

Peuvent bénéficier de contrats d'accès à l'emploi, en application de l'article L. 5522-5 :

1° Les personnes qui ont été inscrites comme demandeur d'emploi pendant au moins douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche ;

2° Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ;

3° Les bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département ainsi que leur conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;

4° Les travailleurs reconnus handicapés ainsi que les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 et mentionnés aux 2°, 3° et 4° de l'article L. 5212-13 ;

5° Les jeunes âgés de dix-huit à moins de vingt-six ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ayant au plus achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire ou ayant abandonné leur scolarité avant l'année terminale du second cycle court professionnel :

a) Soit s'ils ne remplissent pas la condition d'activité salariée antérieure ouvrant droit à l'allocation d'assurance chômage ;

b) Soit s'ils ont achevé dans les trois mois précédant l'embauche un contrat d'accompagnement dans l'emploi, un contrat de professionnalisation ou un contrat d'insertion par l'activité ;

6° Les personnes faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;

7° Les personnes âgées de plus de cinquante ans et de moins de soixante-sept ans et qui :

a) Soit ont été inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins douze mois durant les dix-huit derniers mois ;

b) Soit sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 5212-13 ;

c) Soit perçoivent le revenu de solidarité active financé par le département et sont sans emploi depuis plus d'un an.

Article R5522-13

La durée d'inscription comme demandeur d'emploi, exigée pour accéder au dispositif du contrat d'accès à l'emploi, est augmentée lors :
1° Des périodes de stages de formation ;
2° Des périodes pendant lesquelles les intéressés ont bénéficié d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité et d'un contrat d'insertion par l'activité ;
3° Des périodes d'indisponibilité dues à une maladie, une maternité ou un accident du travail.

Paragraphe 2 : Aide à l'insertion professionnelle

Article R5522-14

Pour l'application de l'article L. 5522-6, l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail mentionné à l'article L. 5522-12 ;

Article R5522-16

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'elle est conclue au titre du contrat d'accès à l'emploi visé à l'article L. 5522-5, la demande d'aide à l'insertion professionnelle , dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, précise notamment :

1° Le nom et l'adresse du bénéficiaire ;

2° Son âge, son niveau de formation et sa situation au regard de l'emploi, de l'indemnisation du chômage ou du revenu de solidarité active au moment de l'embauche ;

3° L'identité et la qualité de l'employeur ;

4° Les caractéristiques de l'emploi proposé ;

5° La nature et la durée du contrat de travail ;

6° La durée hebdomadaire de travail ;

7° Le montant de la rémunération correspondante ;

8° Les actions d'accompagnement professionnel et, le cas échéant, de formation prévues ;

9° Le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat ;

10° Les modalités de contrôle de la mise en œuvre de l'aide ;

11° Les pièces justificatives à produire pour bénéficier de l'aide de l'Etat dans les conditions de versement prévues à l'article R. 5522-32 ;

12° La liste des pièces justificatives à produire en cas de rupture anticipée du contrat de travail.

Article R5522-17

Lorsque l'Etat concourt à la prise en charge d'une formation au titre de l'article L. 5522-19, sont précisés dans la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ou une décision modificatrice prise ultérieurement :
1° La nature de cette formation, sa durée et les modalités de son organisation ;
2° La période pendant laquelle elle est dispensée ;
3° Le nom et la qualification professionnelle de la personne chargée au sein de l'entreprise de suivre le déroulement de la formation ;
4° La nature de la sanction de la formation dispensée ;
5° Le montant et les modalités de la prise en charge de cette formation par l'Etat.

Article R5522-18

L'aide à l'insertion professionnelle prend effet à compter de la date d'embauche du salarié.

Elle est attribuée pour la durée du contrat à durée déterminée.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, elle est attribuée pour vingt-quatre mois, ou trente mois pour les personnes bénéficiant avant l'embauche du revenu de solidarité active financé par le

département, suivant la date d'embauche.

Article R5522-18-1

La durée maximale de l'aide à l'insertion professionnelle individuelle peut être prolongée, en application de l'article L. 5522-13-1, pour la durée de la formation suivie par le salarié restant à courir et dans la limite de soixante mois.

La demande de prolongation faite par l'employeur est accompagnée :

1° De tous justificatifs visant à établir que l'action de formation professionnelle qualifiante visée à l'article L. 6314-1 et prévue au titre de l'aide attribuée est en cours de réalisation et que le terme de cette action dépasse le terme de l'aide ;

2° Des éléments d'organisation des actions de formation permettant de s'assurer qu'elles pourront être réalisées durant la période de prolongation.

Article R5522-18-2

En application de l'article L. 5522-13-1, la durée maximale de l'aide à l'insertion professionnelle peut, pour les salariés âgés de cinquante ans et plus qui étaient également bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, être portée à soixante mois, par décisions de prolongation successives d'un an au plus.

La condition d'âge s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.

Article R5522-18-3

En application de l'article L. 5522-13-2, l'employeur qui souhaite prolonger une aide à l'insertion professionnelle adresse à l'autorité qui a attribué l'aide initiale une demande préalable.

Cette demande motivée est accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation, notamment des actions d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences et de formation qualifiante. L'employeur joint également à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

Article R5522-19

Aucune aide à l'insertion professionnelle ne peut être attribuée pour une embauche bénéficiant d'une autre aide à l'emploi de l'Etat.

Article R5522-21

L'employeur signale à l'autorité ayant attribué l'aide à l'insertion professionnelle, à l'organisme

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

chargé du versement des aides à l'employeur et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale toute rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

Article R5522-22

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1, le nouvel employeur est substitué dans les droits de l'employeur en ce qui concerne le contrat de travail. Le nouvel employeur est substitué également dans les droits de l'employeur initial en ce qui concerne l'aide à l'insertion professionnelle, sous réserve de l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide à l'insertion professionnelle, au vu des engagements du nouvel employeur et des dispositions des articles L. 5522-8 à L. 5522-11.

Article R5522-23

Pour l'application de l'article L. 5522-11, le chef du service déconcentré du ministre chargé de l'emploi dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître soit son accord, soit son refus motivé.

A défaut de réponse notifiée à l'employeur dans le délai précité, la demande est réputée rejetée.

Article R5522-23-1

L'autorité qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle désigne en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, en le mentionnant dans la décision d'attribution initiale de l'aide, un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en contrat d'accès à l'emploi.

Dans le cas où ce salarié est bénéficiaire du revenu de solidarité active, le référent peut être le même que celui désigné en application de l'article L. 262-27 du code de l'action sociale et des familles.

Article R5522-23-2

L'employeur, dès la transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle, désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.

Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, ou lorsque l'employeur est un particulier visé à l'article L. 5522-9, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accès à l'emploi.

Article R5522-23-3

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1° Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en contrat d'accès à l'emploi ;

2° Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

3° Assurer la liaison avec le référent mentionné à l'article R. 5522-23-1 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4° Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle prévue à l'article L. 5522-13-4 avec le salarié concerné et l'employeur.

Paragraphe 3 : Contrat de travail.

Article R5522-24

La durée hebdomadaire du travail avec un contrat d'accès à l'emploi ne peut être inférieure à seize heures par semaine. Elle inclut, le cas échéant, le temps passé en formation.
Lorsque le contrat de travail est établi sur une base mensuelle ou annuelle, dans les conditions prévues aux articles L. 3123-1 et suivants, la durée du travail est au moins égale à l'application sur le mois ou sur l'année de la durée hebdomadaire fixée au premier alinéa.

Article R5522-25

Par dérogation à l'article R. 5522-24, pour les personnes handicapées contraintes à des horaires limités et après avis du médecin du travail, le contrat d'accès à l'emploi ne comporte pas de condition de durée minimale hebdomadaire.

Article R5522-26

Le contrat de travail est déposé auprès du chef du service déconcentré du ministre chargé de l'emploi, à Saint-Pierre-et-Miquelon au chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin, au représentant de l'Etat.

Article R5522-26-1

Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle a été prolongée dans les conditions déterminées aux articles R. 5522-18-1 et R. 5522-18-2, le contrat de travail, s'il est à durée déterminée, est prolongé dans la même mesure.

Article R5522-27

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée, ou avant la fin du vingt-quatrième mois ou du trentième mois pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active s'il est à durée indéterminée, l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas due. L'employeur reverse à l'Etat l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide forfaitaire prévue à l'article R. 5522-30.

L'employeur reverse également à l'Etat le montant des cotisations sociales dont il a été exonéré en application de l'article L. 5522-18.

Article R5522-28

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Par dérogation à l'article R. 5522-27, les sommes déjà perçues ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur perçoit les sommes correspondant au nombre de mois complets travaillés par le salarié dans l'établissement en cas de :

1° Faute grave du salarié ;

2° Force majeure ;

3° Licenciement pour inaptitude médicalement constatée et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1226-2 ;

4° Rupture au titre de la période d'essai ;

5° Démission du salarié ;

6° Rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11.

Il conserve le bénéfice de l'exonération des cotisations correspondant aux rémunérations versées au salarié.

Article R5522-29

Lorsque le contrat de travail est rompu avant le terme de la formation mentionnée à l'article R. 5522-42, les sommes déjà versées à l'employeur correspondant à des heures de formation non réalisées font l'objet d'un reversement.

Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle ou une décision modificatrice ultérieure a prévu des heures de formation dispensées en entreprise, ces heures sont réputées être également réparties sur la période de formation.

Paragraphe 4 : Aides et exonérations.

Sous-paragraphe 1 : Aide forfaitaire.

Article R5522-30

Le montant de l'aide forfaitaire de l'Etat versée à l'employeur, prévue à l'article L. 5522-17, varie en fonction de la durée du travail. Il est fixé par décret.

Article R5522-31

L'aide est versée sur la période mentionnée dans la décision d'attribution de l'aide, et au plus tard jusqu'à sa date d'échéance.

Article R5522-32

L'aide est versée trimestriellement par l'organisme qui en a la charge pour le compte de l'Etat, sur

présentation par l'employeur des justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié.

Lorsque le contrat d'accès à l'emploi est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée.

Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

Article R5522-34

Le montant de chaque versement est calculé en fonction de la durée écoulée du contrat après déduction des versements déjà réalisés.

Article D5522-35

Lorsque la durée du travail prévue par le contrat d'accès à l'emploi est au moins égale à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise, le montant de l'aide forfaitaire mensuelle est égal :
1° A 152 euros lorsque la personne embauchée a été inscrite comme demandeur d'emploi pendant au moins vingt-quatre mois durant les trente-six derniers mois ;
2° A 305 euros lorsque la personne appartient à l'une des catégories suivantes :
a) Personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de trois ans ;
b) Personnes appartenant aux catégories prévues aux 2° à 7° de l'article R. 5522-12.

Article D5522-36

Lorsque la durée du travail prévue par le contrat de travail est inférieure à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise, les montants prévus à l'article D. 5522-35 sont réduits par l'application d'un coefficient égal au rapport entre la durée du travail prévue par ce contrat et la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Sous-paragraphe 2 : Exonérations.

Article R5522-37

La partie de la rémunération exonérée, en application de l'article L. 5522-18, est déterminée à chaque versement de la rémunération en prenant en compte le nombre d'heures de travail rémunérées au cours de la période d'emploi.

Article R5522-38

Pour les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée au cours du mois en fonction d'un

nombre d'heures de travail rémunérées, le nombre d'heures de travail pris en compte est réputé égal à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois.

Lorsque leur période d'emploi rémunérée couvre une partie du mois civil, le nombre d'heures à prendre en compte est égal au produit du nombre de jours calendaires compris dans la période par un trentième du nombre d'heures correspondant à cette durée collective.

Article R5522-39

L'exonération est applicable aux rémunérations versées à compter de la date d'effet de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle du contrat d'accès à l'emploi jusqu'à l'expiration d'une durée de vingt-quatre mois, ou de trente mois pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, compte non tenu des périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées par l'employeur.

Article R5522-40

L'exonération est subordonnée à l'envoi par l'employeur à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale d'une copie de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

Article D5522-41

Les cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, prises en charge par l'Etat, sont versées directement à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale pour les départements d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou à la caisse de prévoyance sociale pour Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les contributions patronales au régime des marins géré par l'Etablissement national des invalides de la marine, prises en charge par l'Etat, sont versées directement à cet établissement.

Sous-paragraphe 3 : Aide à la formation.

Article R5522-42

Une formation prévue par la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ou par une décision modificatrice ultérieure à celle-ci peut faire l'objet d'une aide de l'Etat sous réserve d'avoir une durée de 200 heures au minimum et d'être dispensée dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation mentionné à l'article L. 6351-1.

Article R5522-43

Les frais de formation pris en charge par l'Etat au titre de l'article R. 5222-42 sont calculés sur une base forfaitaire par heure de formation dispensée et dans la limite de mille heures.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un premier versement égal à 50 % du coût de la formation est réalisé à la date du début de la formation. Le solde est versé au terme de la formation sur présentation d'une attestation signée par l'organisme de formation, l'employeur et le salarié.

Article D5522-44

Le montant horaire de l'aide forfaitaire pour les frais de formation mentionnés à l'article R. 5522-43 est fixé à 7,62 euros.

Section 2 : Aides à la création d'entreprise.

Sous-section 1 : Prime à la création d'emploi.

Paragraphe 1 : Conditions d'attribution.

Article R5522-45

Les entreprises, dont l'un au moins des établissements est implanté dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et qui contribuent à l'accroissement et à la diversification des débouchés commerciaux matériels et immatériels, peuvent bénéficier d'une prime à la création d'emploi.

Article R5522-46

La prime est versée aux entreprises agréées par le représentant de l'Etat dans le département qui, après avis du président du conseil régional, s'assure que l'activité de l'entreprise présente un intérêt pour le développement économique du département.

Article R5522-47

Dès réception de la demande d'agrément prévu à l'article R. 5522-46, le représentant de l'Etat saisit le président du conseil régional en vue de recueillir son avis, qui, à défaut de réponse explicite, est réputé avoir été donné dans un délai de quatre semaines à compter de la saisine.

Article R5522-48

Les pièces et informations transmises dans la demande d'agrément sont définies par arrêté des ministres chargés de l'emploi et de l'outre-mer.
Le représentant de l'Etat peut solliciter des éléments d'information complémentaire nécessaires à l'appréciation du projet.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5522-49

L'agrément précise l'effectif de référence des salariés.

Article R5522-50

Pour percevoir la prime à la création d'emplois, l'entreprise agréée :
1° Transmet au représentant de l'Etat les informations sur les effectifs et le développement de l'entreprise dont le contenu et la date de transmission sont déterminés par arrêté des ministres chargés de l'emploi et de l'outre-mer ;
2° S'acquitte de ses obligations fiscales et sociales, le cas échéant dans le cadre d'un plan d'apurement ;
3° Accroît ses effectifs salariés par rapport à l'effectif de référence.

Article R5522-51

L'effectif de référence est l'effectif moyen de l'année civile précédant celle au cours de laquelle est accordé l'agrément. Il est calculé conformément à l'article L. 1111-2 et arrondi à l'entier le plus voisin, à l'exclusion des contrats d'accès à l'emploi.

Paragraphe 2 : Versement.

Article R5522-52

La prime est versée pendant dix ans, de façon dégressive, pour les créations nettes d'emplois postérieures à la date de l'agrément.

Article D5522-53

La prime à la création d'emplois, d'un montant de 34 650 euros, est versée annuellement selon le barème suivant :
1° Au cours de chacune des trois premières années civiles : 5 500 euros ;
2° Au cours de chacune des trois années civiles suivantes : 3 650 euros ;
3° Au cours de chacune des quatre années civiles restant à courir : 1 800 euros.

Article R5522-54

La prime est versée pour chaque emploi supplémentaire créé dans le département ou la collectivité territoriale, en équivalent temps plein, au-delà de l'effectif de référence.
Les fractions d'emploi ne sont pas prises en compte.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5522-55

En cas de réduction de l'effectif, le versement des primes correspondant aux plus récentes créations d'emplois est suspendu à due concurrence de cette baisse d'effectif.

Article R5522-56

La moitié du montant de la prime est versée dès que l'emploi créé est pourvu à temps plein. Le solde est versé au plus tard le 31 mars de l'année suivante, après vérification de l'effectif moyen.
Chaque année, l'aide pour les emplois créés au cours des années précédentes fait l'objet d'un versement de 50 % de son montant avant le 30 juin, le solde dû étant versé avant le 31 mars de l'année qui suit.

Sous-section 2 : Aide au projet initiative-jeune.

Paragraphe 1 : Dispositions communes.

Sous-paragraphe 1 : Demande d'aide.

Article R5522-57

La demande tendant au bénéfice de l'aide au projet initiative-jeune, prévue l'article L. 5522-22, est adressée au préfet préalablement à la réalisation de ce projet professionnel.
Elle est accompagnée d'un dossier :
1° Justifiant que le demandeur appartient à l'une des catégories énumérées à l'article précité ;
2° Permettant d'apprécier la réalité et la consistance du projet répondant à l'une ou l'autre des aides énumérées à l'article L. 5522-23, ainsi que sa viabilité.

Article R5522-58

Un arrêté des ministres chargés de l'emploi et de l'outre-mer précise la composition du dossier de demande d'aide au projet initiative-jeune et les modalités de son dépôt.

Article R5522-59

Pour l'élaboration de son projet en vue de réaliser une formation en mobilité, le demandeur bénéficie du concours, le cas échéant, d'un organisme agréé dans les conditions des articles R. 5522-80 et R. 5522-82.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-paragraphe 2 : Instruction, attribution et versement des aides.

Article R5522-60

L'instruction du dossier de demande d'aide au projet initiative-jeune est assurée :
1° Pour la création d'entreprise, dans les mêmes conditions que pour les aides prévues aux articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5. Le dossier peut être examiné conjointement à celles-ci ;
2° Pour la formation en mobilité, par le délégué régional de l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer ou par le directeur régional de Pôle emploi ou son représentant ou par le responsable de l'organisme agréé à cet effet selon les modalités prévues aux articles R. 5522-80 et R. 5522-82.

Article R5522-61

La décision d'attribution de l'aide est prise par le préfet, qui apprécie la réalité, la consistance et la viabilité du projet.

Article R5522-62

La gestion des crédits et le versement de l'aide en capital ainsi que des mensualités pour la formation en mobilité sont confiés à l'Agence de services et de paiement.

Article R5522-63

Les modalités de la gestion par l'organisme gestionnaire mentionné à l'article R. 5522-62 sont précisées par une convention conclue avec le ministre chargé de l'outre-mer.

Sous-paragraphe 3 : Suspension ou suppression du versement de l'aide.

Article R5522-64

Le bénéfice du versement de l'aide au projet initiative-jeune est suspendu par décision du préfet lorsque le projet professionnel n'est plus conforme au projet initial ainsi que dans les cas suivants :
1° En cas d'aide à la création d'entreprise, lorsque l'entreprise a cessé son activité, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, ou si la condition de direction effective de l'entreprise créée ou reprise cesse d'être remplie ;
2° En cas d'aide à la formation en mobilité pour manque d'assiduité à la formation professionnelle prévue.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5522-65

Le bénéfice du versement de l'aide est supprimé par décision du préfet en l'absence de modification de la situation du bénéficiaire à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification de la décision par laquelle l'aide a été suspendue ou en cas de fausse déclaration du bénéficiaire de l'aide. Dans le cas de déclarations frauduleuses, le bénéficiaire rembourse à l'organisme gestionnaire l'aide versée.

Paragraphe 2 : Aide de création ou reprise d'entreprise.

Article R5522-66

Dans le cas prévu au 1° de l'article L. 5522-23, l'aide de l'Etat prend la forme d'un capital versé en deux ou plusieurs fractions.

Article R5522-67

Est considéré comme remplissant la condition de direction effective de l'entreprise créée ou reprise, le demandeur qui, sous sa propre responsabilité, assure la direction de l'entreprise et la représente dans ses rapports avec les tiers.

Article R5522-68

L'aide à la création d'entreprise ne peut être cumulée avec :
1° Un contrat d'apprentissage ;
2° Un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
3° Un contrat emploi-jeune ;
4° Un contrat d'accès à l'emploi ;
5° Un contrat de professionnalisation ;
6° Un contrat d'insertion par l'activité prévu à l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles.

Article D5522-69

Le montant maximum de l'aide est de 7 320 euros.

Article D5522-70

Lorsque l'aide est destinée à la création d'entreprise, 15 % maximum de son montant est consacré à des actions de conseil ou de formation à la gestion d'entreprise.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 3 : Aide à la formation en mobilité.

Article R5522-71

Le délai dont dispose le préfet pour statuer sur la demande d'aide à la formation en mobilité, prévue au 2° de l'article L. 5522-23, est d'un mois.
Le silence gardé pendant plus d'un mois sur cette demande vaut décision de rejet.

Article R5522-72

L'aide à la formation en mobilité comprend :
1° Une allocation mensuelle, dans la limite de deux ans et d'un montant maximum fixé par décret qui varie en fonction du lieu où est dispensée la formation par rapport au centre des intérêts du bénéficiaire ;
2° Une prise en charge des frais liés à la formation, notamment des frais d'installation, dans la limite d'un montant fixé par ce même décret.

Article D5522-73

Le montant maximum de l'allocation mensuelle est de 305 euros. Lorsque la mobilité a lieu à l'intérieur de l'archipel de la Guadeloupe, il est de 152,50 euros.
Les frais liés à la formation peuvent faire l'objet d'une prise en charge forfaitaire d'un montant maximum de 762 euros.

Article R5522-74

L'allocation mensuelle est versée dans la limite de vingt-quatre mensualités à compter du premier jour du mois où débute la formation, et jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui où a pris fin la formation, ou le cas échéant, sur justification de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, jusqu'au terme d'une période de deux mois à l'issue de la formation s'il est attesté d'une recherche effective d'emploi au sens de l'article L. 5421-3.

Article R5522-75

Lorsque la formation en mobilité se déroule à l'étranger, la gestion des crédits et le versement des aides peuvent être confiés à un organisme, qui conclut une convention à cet effet, dans les conditions prévues à l'article R. 5522-77.

Article R5522-76

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La gestion de l'aide pour les frais liés à la formation est assurée par l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer ou un organisme agréé dans les conditions des articles R. 5522-80 à R. 5522-82.

Article R5522-77

Les modalités de la gestion par les organismes gestionnaires mentionnés aux articles R. 5522-75 et R. 5522-76 sont précisées par une convention qu'ils concluent avec le ministre chargé de l'outre-mer.

Article R5522-78

La formation en mobilité est dispensée sous forme :
1° D'un contrat d'apprentissage ;
2° De l'une des actions de formation énumérées à l'article L. 6313-1 ;
3° D'un contrat en alternance ;
4° D'un stage en entreprise accompli en France ou à l'étranger.

Article R5522-79

L'aide à la formation en mobilité ne peut être cumulée avec :
1° Un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
2° Un contrat emploi-jeune ;
3° Un contrat d'accès à l'emploi ;
4° Un contrat d'insertion par l'activité prévu à l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles ;
5° L'allocation de retour à l'activité prévue à l'article L. 5524-1.

Article R5522-80

Peut être agréé au titre du 2° de l'article L. 5522-23, un organisme public ou privé ayant la capacité de proposer, ou faire accéder à une formation professionnelle, en France ou à l'étranger, ainsi que d'assurer un accompagnement du stagiaire.

Article R5522-81

L'agrément est délivré par le préfet pour une durée de un à trois ans, renouvelable.

Article R5522-82

Un arrêté des ministres chargés de l'emploi et de l'outre-mer précise la composition du dossier, les modalités de dépôt ainsi que les conditions d'agrément.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs

Section 1 : Travailleurs handicapés.

Article R5523-1

Le préfet soumet pour avis chaque accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement mettant en œuvre l'application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 :
1° Au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;
2° Au comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article R5523-2

A Saint-Pierre-et-Miquelon, l'autorité administrative compétente pour conclure un contrat d'objectifs des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile mentionnée à l'article L. 5213-13, est le représentant de l'Etat dans la collectivité.

Section 2 : Travailleurs étrangers.

Article R5523-3

Pour exercer une activité professionnelle salariée à Saint-Pierre-et-Miquelon, le travailleur étranger est titulaire d'une autorisation de travail en cours de validité.

Article R5523-4

L'autorisation de travail est délivrée par le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle autorise l'étranger à exercer les activités professionnelles salariées de son choix dans cette collectivité.

Article R5523-5

A Saint-Pierre-et-Miquelon, l'autorisation de travail est présentée, sur demande, aux autorités chargées du contrôle des conditions de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5523-6

A Saint-Pierre-et-Miquelon, l'autorisation de travail peut être délivrée sous la forme :
1° D'une carte de résident ;
2° D'une carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ;
3° D'une autorisation provisoire de travail.

Article R5523-7

A Saint-Pierre-et-Miquelon, la carte de résident confère le droit d'exercer toute activité professionnelle salariée dans le cadre de la législation en vigueur.

Article R5523-8

A Saint-Pierre-et-Miquelon, la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » autorise à exercer une ou plusieurs activités professionnelles salariées dans le cadre de la législation en vigueur.
Sa durée est au plus égale à un an. Elle est renouvelable.

Article R5523-9

A Saint-Pierre-et-Miquelon, une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger qui ne peut prétendre ni à la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié », ni à la carte de résident et qui est appelé à exercer chez un employeur déterminé, pendant une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an, une activité présentant, par sa nature ou les circonstances de son exercice, un caractère temporaire.
La durée de validité de cette autorisation, dont les caractéristiques sont fixées par arrêté du ministre chargé des travailleurs immigrés, ne peut dépasser neuf mois. Elle est renouvelable.

Article R5523-10

L'étranger qui souhaite exercer une activité professionnelle salariée à Saint-Pierre-et-Miquelon joint à sa première demande d'autorisation de travail le contrat ou la promesse d'embauche, précisant la profession, le salaire offert et la durée hebdomadaire de travail, revêtus du visa du chef du service du travail et de l'emploi qu'il a dû obtenir avant son entrée dans cette collectivité.

Article R5523-11

Par dérogation à l'article R. 5523-10, l'étranger qui séjourne régulièrement à Saint-Pierre-et-Miquelon peut être autorisé à y travailler. Il joint à sa demande un contrat de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R5523-12

Pour les marins, les autorisations mentionnées à l'article R. 5523-10 sont délivrées par l'autorité maritime dans les conditions fixées au code du travail maritime.

Article R5523-13

A Saint-Pierre-et-Miquelon, sauf s'il est titulaire d'une carte de résident, l'étranger qui sollicite le renouvellement de l'autorisation de travail joint à sa demande un contrat ou une promesse de contrat de travail précisant la profession, le salaire offert et la durée hebdomadaire de travail.

Article R5523-14

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon prend notamment en considération :
1° La situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger ;
2° Les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;
3° Les conditions d'emploi et de rémunération offertes au travailleur étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français ;
4° Les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des conditions normales, le logement du travailleur étranger.

Article R5523-15

Seuls les éléments d'appréciation mentionnés aux 2° et 3° de l'article R. 5523-14 sont pris en considération pour l'examen des demandes présentées par les réfugiés et par les apatrides.

Chapitre IV : Le demandeur d'emploi

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES

Chapitre unique

Article R5531-1

A Mayotte, outre les dépenses prévues à l'article D. 5521-5, les actions suivantes sont également

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

financées :

1° Le versement à l'agence mahoraise pour le développement d'activités d'utilité sociale d'une participation financière aux contrats emploi-développement mentionnés à l'article L. 325-6 du code du travail applicable à Mayotte ;

2° L'attribution à l'agence mahoraise pour le développement d'activités d'utilité sociale des contributions de l'Etat mentionnées à l'article L. 325-8 du code du travail précité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE Ier : PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE Ier : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Chapitre II : Égalité d'accès à la formation

Article D6112-1

Toute personne concourant à la formation professionnelle tout au long de la vie est formée aux règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contribue, dans l'exercice de son activité, à favoriser cette égalité.

Chapitre III : Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Article D6113-1

Le socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Article D6113-2

I. - Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

1° La communication en français ;

2° L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;

3° L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;

4° L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;

5° L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;

6° La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;

7° La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

II. - Au socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné au I, peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

Article D6113-3

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné à l'article D. 6113-1 fait l'objet, sur proposition du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, d'une certification.

Cette certification s'appuie sur un référentiel qui précise les connaissances et les compétences mentionnées à l'article D. 6113-2 et sur un référentiel de certification qui détermine les conditions d'évaluation des acquis.

Le référentiel de certification prévoit les principes directeurs permettant une mise en perspective du socle de connaissances et compétences pour prendre en compte les spécificités des différents secteurs d'activité professionnelle.

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation définit les modalités de délivrance de la certification. Dans ce cadre, il s'assure notamment que la délivrance de la certification s'effectue dans le respect :

1° De la transparence de l'information donnée au public ;

2° De la qualité du processus de certification.

Cette certification est recensée à l'inventaire prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, sous réserve de la transmission à la Commission nationale de la certification professionnelle des référentiels prévus au présent article.

Article D6113-4

Les modules complémentaires mentionnés au II de l'article D. 6113-2 sont définis par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle sur proposition de l'Association des régions de France.

Article D6113-5

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Elles peuvent comprendre une évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation. La modularisation des formations et l'évaluation préalable visent, par une bonne utilisation des acquis de la personne, à permettre l'adaptation de l'action de formation aux besoins de celle-ci.

TITRE II : RÔLE DES RÉGIONS, DE L'ÉTAT ET DES INSTITUTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Rôle des régions

Section 1 : Procédure d'habilitation des organismes chargés d'actions d'insertion et de formation professionnelle

Article R6121-1

L'habilitation prévue à l'article L. 6121-2-1 est insérée dans une convention conclue entre la région et un organisme, qui confie à celui-ci un mandat de service d'intérêt économique général.

Elle charge cet organisme, en contrepartie d'une juste compensation financière, de mettre en œuvre des actions d'insertion et de formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, visant leur accès au marché du travail.

Elle est délivrée selon la procédure prévue aux articles R. 6121-2 à R. 6121-7. Le code des marchés publics ne lui est pas applicable.

Article R6121-2

La procédure d'habilitation s'effectue dans le respect des principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats.

Elle est ouverte après l'établissement d'un dossier d'habilitation et le lancement d'un appel public à propositions.

Article R6121-3

Le dossier d'habilitation comporte notamment les informations suivantes :

1° La définition de la mission, en référence aux besoins de formation ;

2° La nature et le contenu des obligations de service public ;

3° La nature des actions d'insertion et de formation professionnelle comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel devant être mises en œuvre par l'organisme, le public concerné ainsi qu'une estimation des éléments quantitatifs caractérisant ces actions ;

4° Le territoire concerné ;

5° La nature des partenariats à développer et leur contenu ;

6° Les paramètres de calcul, de contrôle et de révision de la juste compensation financière mentionnée à l'article L. 6121-2-1, qui peut être fixée en fonction des coûts prévisionnels ou des coûts réels. Les coûts prévisionnels peuvent tenir lieu de plafonds de dépenses ;

7° Les modalités de paiement, ainsi que les modalités de remboursement éventuel, notamment dans le cas d'une surcompensation ;

8° La durée de la convention d'habilitation, qui peut être fractionnée en périodes reconductibles sans pouvoir excéder cinq ans ;

9° Les modalités de conclusion d'un avenant à la convention d'habilitation et de sa résiliation, dans

les conditions fixées à l'article R. 6121-6 ;

10° Les modalités de suivi et d'évaluation de l'exercice de la mission, fondée sur des indicateurs et des modalités de contrôle reposant notamment sur la vérification des comptes de la mission confiée et sur l'imputation des coûts de structure, ainsi que le régime des pénalités ;

11° Une référence à la décision 2012/21/ UE de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général ainsi que, le cas échéant, les droits exclusifs ou spéciaux octroyés par la région.

Article R6121-4

Le mode de publicité préalable relève de la responsabilité de la région. Il comprend les éléments suivants :

1° Les informations à fournir par le candidat, relatives à ses capacités financières, notamment à ses comptes annuels, à ses bilans, comptes de résultat et annexes, aux moyens qui seront mis en œuvre pour l'accomplissement de la mission, au budget prévisionnel de celle-ci et aux autres éléments sollicités en fonction des critères de sélection. Le candidat indique s'il se présente seul ou en groupement ;

2° Le dossier d'habilitation prévu à l'article R. 6121-3 ;

3° La date de clôture du dépôt des propositions par les candidats et leur durée de validité ;

4° La procédure de sélection des candidats, comprenant les critères objectifs de sélection des propositions, notamment la qualité des réponses, leur capacité à répondre aux besoins, aux obligations de service public et aux critères prévus dans l'appel à propositions, ainsi que les modalités de consultation éventuelle des candidats.

Article R6121-5

Après le dépôt des propositions des candidats, la région peut solliciter de leur part des éléments autres que ceux mentionnés à l'article R. 6121-4, en fonction des critères de sélection retenus. Elle peut également demander à un candidat de compléter son dossier et en informe alors les autres candidats.

Elle peut autoriser les candidats à proposer des variantes au dossier d'habilitation mentionné à l'article R. 6121-3, sous réserve du respect des exigences minimales qu'elle définit.

Elle peut demander aux candidats de préciser, améliorer ou adapter leur proposition afin de mieux répondre aux obligations de service public mentionnées dans le dossier d'habilitation. Si elle choisit de ne faire cette demande qu'à certains candidats, elle en informe les autres candidats en leur en donnant la raison.

Article R6121-6

Dès que le choix de l'organisme a été effectué et notifié à celui-ci, ce choix et le rejet motivé des autres candidatures sont notifiés aux candidats par tout moyen permettant d'établir la date de sa réception.

La région peut déclarer la procédure de sélection infructueuse en motivant sa décision et en la

notifiant aux candidats.

Article R6121-7

I.-La convention d'habilitation contient les informations figurant aux 1° à 11° de l'article R. 6121-3 et mentionne les droits et les engagements de l'organisme retenu.

Elle est signée par celui-ci puis par le président du conseil régional. Sa notification au candidat retenu permet son exécution.

II.-Lorsque la compensation financière est d'un montant égal ou supérieur à 207 000 euros HT, la convention d'habilitation fait l'objet d'un avis d'attribution transmis à l'office des publications officielles de l'Union européenne.

III.-Au plus tard six mois avant l'échéance de la convention d'habilitation, l'organisme signataire fournit à la région les éléments lui permettant d'évaluer quantitativement et qualitativement la réalisation de la mission de service public qu'il assure, au regard des objectifs de celle-ci et des indicateurs mentionnés au 10° de l'article R. 6121-3.

Article R6121-8

La région peut résilier la convention d'habilitation :

1° Pour un motif d'intérêt général, sous réserve des droits à indemnités de l'organisme titulaire ;

2° Du fait d'une inexécution partielle ou totale par l'organisme titulaire de ses obligations, après une mise en demeure mentionnant les obligations non respectées à laquelle il n'est pas donné suite dans un délai de trente jours. La résiliation est prononcée par une décision mentionnant expressément son motif et sa date d'effet. Un décompte des dépenses engagées est produit selon les principes fixés à l'article R. 6121-3 et donne lieu à un paiement.

Chapitre II : Rôle de l'État

Section 1 : Financement des actions de formation professionnelle continue

Article D6122-1

Chaque année, le gouvernement présente au Parlement un document :

1° Regroupant les crédits demandés pour l'année suivante et l'emploi de ceux accordés pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;

2° Retraçant l'emploi de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, notamment en matière de contrats de professionnalisation pour les jeunes, et de conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de dix salariés selon les secteurs d'activité. Ce rapport fait apparaître les situations propres à chacun des secteurs intéressés de l'artisanat, du commerce et des professions libérales ;

3° Comportant un état des ressources et des dépenses des fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Article D6122-2

L'Etat met à disposition du Parlement, du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, des syndicats professionnels, du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et du Conseil national consultatif des personnes handicapées, les résultats de l'exploitation des données recueillies auprès des organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-1 et du fonds national de péréquation mentionné à l'article L. 6332-18.

Article D6122-3

L'Etat assure la publication régulière des données qui lui sont transmises par les organismes collecteurs paritaires agréés et le fonds national de péréquation, en application de l'article L. 6332-23.

Section 2 : Convention de formation professionnelle continue

Article D6122-4

Les conventions de formation professionnelle continue conclues en application du premier alinéa de l'article L. 6122-1 sont arrêtées conformément à l'un des modèles annexés à la fin du présent livre.

Article D6122-5

Les conventions de formation professionnelle continue renseignent avec les mentions appropriées les articles figurant dans les « dispositions communes applicables aux conventions de formation professionnelle comportant une aide de l'Etat », annexées à la fin du présent livre.

Article D6122-6

Les conventions de formation professionnelle continue ouvrent droit au concours de l'Etat dans les conditions qu'elles prévoient.

Chapitre III : Coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles

Section 1 : Conseil national de l'emploi, de la formation et de

l'orientation professionnelles

Sous-section 1 : Missions

Article R6123-1

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles élabore, au niveau national, des orientations triennales énonçant des priorités et une stratégie concertée en vue de favoriser la mise en œuvre coordonnée de ces orientations dans le cadre des actions relevant des collectivités et organismes qui interviennent en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

Article R6123-1-1

Chaque année, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles établit un rapport sur :

1° L'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles conformément au 6° de l'article L. 6123-1, à partir de données déterminées de manière concertée entre l'Etat, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, en prenant en compte les bilans régionaux des actions financées au titre de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, mentionnés au 6° de l'article L. 6123-1 ;

2° La mobilisation du compte personnel de formation.

Article R6123-1-2

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles arrête tous les trois ans un programme d'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelles, de formation professionnelle initiale et continue, d'insertion et de maintien dans l'emploi.

A cette fin, il s'appuie sur les études et les travaux d'observation réalisés par l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes paritaires de gestion ou d'observation des branches professionnelles, Pôle emploi et les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R6123-1-3

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, point national de référence qualité pour la France auprès de l'Union européenne, participe au réseau du cadre

européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels. Il en promeut les principes, les critères de référence et les indicateurs auprès de l'ensemble des financeurs et des dispensateurs de formation.

Il établit un rapport faisant la synthèse des démarches de qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs.

Article R6123-1-4

Les rapports mentionnés à l'article R. 6123-1-1 et le programme mentionné à l'article R. 6123-1-2 sont transmis au Premier ministre, au ministre chargé de l'emploi, au ministre chargé de la formation professionnelle et au Parlement.

Article R6123-1-5

Pour veiller à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles conformément au 4° de l'article L. 6123-1, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles peut réaliser toute étude ou tout audit qu'il estime nécessaire, avec le concours des collectivités et organismes qui lui transmettent des données. Il peut formuler des recommandations sur l'adaptation des systèmes d'information en vue de promouvoir leur cohérence.

Article R6123-1-6

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est destinataire :

1° Des travaux, des études et des évaluations élaborés dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles par les administrations et les établissements publics de l'Etat, les régions, les organismes consulaires, les organismes paritaires de gestion et d'observation des branches professionnelles ;

2° Du rapport annuel sur la mise en œuvre de la convention pluriannuelle prévue à l'article L. 5312-3 conclue entre l'Etat, l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et Pôle emploi ;

3° Des données et informations relatives aux organismes collecteurs paritaires agréés et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de l'état statistique et financier de chaque organisme paritaire collecteur agréé, transmis à l'Etat en application des articles L. 6332-23 et R. 6332-30 ;

4° Des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévus à l'article L. 214-13 du code de l'éducation ainsi que de leurs conventions annuelles d'application ;

5° Des conventions régionales pluriannuelles de coordination prévues à l'article L. 6123-4 du code du travail.

Les documents mentionnés aux 2° à 5° sont transmis au Conseil national par le ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R6123-1-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles rend publics selon des modalités qu'il détermine :

1° Les avis rendus sur le fondement du 1° de l'article L. 6123-1 ;

2° Ses autres avis, ses recommandations et ses autres travaux adoptés en séance plénière.

Sous-section 2 : Composition

Article R6123-1-8

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est composé, outre de son président, des membres suivants, nommés par arrêté du Premier ministre :

1° Un député et un sénateur, sur proposition des présidents de leur assemblée respective ;

2° Quatorze représentants des régions et des collectivités ultramarines exerçant les compétences dévolues aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle, désignés par l'Association des régions de France ;

3° Deux représentants des départements, désignés par l'Association des départements de France ;

4° Douze représentants de l'Etat, désignés respectivement par le ministre en charge de l'emploi, le ministre en charge de la formation professionnelle, le ministre en charge de l'éducation nationale, le ministre en charge de l'enseignement supérieur, le ministre en charge de la jeunesse et des sports, le ministre en charge de l'agriculture, le ministre en charge de la santé, le ministre en charge des affaires sociales, le ministre en charge des collectivités territoriales, le ministre en charge de l'industrie, le ministre en charge de l'outre-mer et le ministre en charge du budget ;

5° Un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel sur proposition de leur organisation respective ;

6° Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national et interprofessionnel sur proposition de leur organisation respective ;

7° Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national multiprofessionnel sur proposition de leur organisation respective ;

8° Deux représentants au titre des organisations syndicales de salariés intéressées sur proposition de leur organisation respective. Ces organisations sont déterminées par arrêté du ministre en charge de l'emploi et de la formation ;

9° Un représentant pour chaque réseau consulaire, sur proposition de CCI France, de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture et de l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat ;

10° Une personnalité qualifiée en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles ;

11° Quatorze représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, désignés dans les conditions définies à l'article R. 6123-3.

Les représentants désignés en application des 2°, 3° et 4° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes, conformément au principe de parité tel que défini à l'article L. 6123-2.

Les représentants de l'Etat mentionnés au 4° ne se prononcent pas sur les textes qu'ils soumettent à l'avis du conseil.

Article R6123-1-9

Les représentants des directions des opérateurs du champ de l'emploi, de la formation et de

l'orientation professionnelles mentionnés au 11° de l'article R. 6123-1-8 sont nommés sur proposition de leur organisation respective à raison de :

1° Un représentant de Pôle emploi ;

2° Un représentant de l'association pour l'emploi des cadres ;

3° Un représentant des missions locales, désigné par le Conseil national des missions locales ;

4° Un représentant des organismes spécialisés dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

5° Un représentant de l'Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;

6° Un représentant du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

7° Un représentant de l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce ;

8° Un représentant de la Commission nationale de la certification professionnelle ;

9° Un représentant du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente ;

10° Un représentant de l'Office national d'information des enseignements et des professions ;

11° Un représentant de la Conférence des présidents d'université ;

12° Un représentant de l'Association nationale des collectivités territoriales pour la formation, l'insertion et l'emploi, dénommée “ Alliance Ville Emploi ” ;

13° Un représentant de l'association du réseau des centres animation réseaux d'information (CARIF) et des observatoires régionaux emploi-formation (OREF) ;

14° Un représentant de la Fédération de la formation professionnelle.

Article R6123-1-10

La durée du mandat des membres du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est fixée à trois ans.

Article R6123-1-11

Par dérogation à l'article 3 du décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif, des membres suppléants sont désignés pour les membres mentionnés aux 1° à 9° de l'article R. 6123-1-8 dans les mêmes conditions qu'eux, à hauteur d'un suppléant par membre titulaire.

Pour les représentants mentionnés aux 2° à 6° de l'article R. 6123-1-8 ayant la qualité de membres du bureau du Conseil national, un second suppléant est désigné.

Les suppléants peuvent également assister aux séances du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Ils ne délibèrent qu'en l'absence des membres titulaires.

Sous-section 3 : Organisation et fonctionnement

Article R6123-2

Deux vice-présidents sont désignés au sein du Conseil de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, l'un par les représentants des collectivités territoriales mentionnées au

2° de l'article R. 6123-1-8, l'autre par les représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel mentionnées aux 5° et 6° du même article. Ce dernier vice-président est choisi alternativement, pour une durée de dix-huit mois, parmi les représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

Article R6123-2-1

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles adopte un règlement intérieur qui fixe notamment l'organisation de ses travaux.

Article R6123-2-2

La convocation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est adressée par le président à ses membres titulaires et suppléants, accompagnée des documents relatifs aux points inscrits à l'ordre du jour, au moins cinq jours calendaires avant la date de la séance.

Dans le cadre de la procédure d'urgence mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6123-1, le délai de consultation est réduit à 48 heures. Les documents relatifs aux points soumis pour avis au Conseil national en application du 1° de l'article L. 6123-1, sont adressés à ses membres titulaires et suppléants par voie électronique. Les positions des membres titulaires et suppléants sont formulées selon les mêmes modalités.

Article R6123-2-3

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles constitue un bureau comprenant, outre le président :

1° Quatre représentants de l'Etat parmi ceux mentionnés au 4° de l'article R. 6123-1-8 désignés par le Premier ministre, dont un représentant du ministre en charge de l'emploi ou de la formation professionnelle et un représentant du ministre en charge de l'éducation ;

2° Quatre représentants des régions et des collectivités ultramarines exerçant les compétences dévolues aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle mentionnées au 2° de l'article R. 6123-1-8, désignés par l'Association des régions de France ;

3° Les cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel mentionnées au 5° de l'article R. 6123-1-8 ;

4° Les trois représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel mentionnées au 6° de l'article R. 6123-1-8.

Article R6123-2-4

Le bureau prépare les réunions du Conseil. Il oriente et suit les travaux des commissions mentionnées à l'article R. 6123-2-5.

Dans le cadre de la procédure d'urgence mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6123-1, le délai de consultation du bureau sur les documents relatifs aux points mentionnés au 1° de l'article L. 6123-1 est de 48 heures.

L'avis du bureau est réputé rendu à l'expiration du délai de 48 heures.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6123-2-5

Sont notamment constituées au sein du Conseil :

1° Une commission des comptes, chargée notamment d'établir le rapport mentionné à l'article R. 6123-1-1 ;

2° Une commission d'évaluation, chargée notamment de mettre en œuvre le programme d'évaluation mentionné à l'article R. 6123-1-2 et de préparer les travaux du Conseil concernant les modalités de suivi et d'évaluation des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

Article R6123-2-6

Le secrétaire général du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est nommé par arrêté du ministre en charge de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est chargé de préparer les travaux du Conseil national et de ses commissions, dans le cadre des orientations définies par le bureau. Il assiste aux réunions du bureau, du Conseil et des commissions. Il s'appuie sur les services du ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle et, en tant que de besoin, sur la collaboration d'agents affectés au fonctionnement du Conseil national.

Section 2 : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Sous-section 1 : Missions

Article R6123-3

I.-Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-1.

II.-Pour l'exercice de ces fonctions, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles s'appuie en tant que de besoin sur les études et les travaux d'observation réalisés notamment par :

1° Les collectivités territoriales ressortissant du territoire régional ;

2° Le Conseil économique, social et environnemental régional ;

3° Pôle emploi ;

4° Les services statistiques de l'Etat et les organismes publics d'étude et de recherche ;

5° Les organismes paritaires de gestion et d'observation des branches professionnelles, présents dans la région ;

6° Le Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation-observatoire régional de

l'emploi et de la formation professionnelle.

III.-Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est informé :

1° Chaque année, par les services compétents de l'Etat, du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de leurs affectations, ainsi que du financement des contrats de professionnalisation ;

2° Des projets d'investissement et des moyens d'intervention dont disposent les services régionaux de Pôle emploi.

Il est, en outre, destinataire des comptes rendus des séances plénières et des commissions du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, ainsi que de ses études et travaux.

Article R6123-3-1

Chaque année, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles établit un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles selon une méthodologie définie par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article R6123-3-2

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles émet, avant leur adoption ou leur conclusion, un avis sur :

1° Les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation relevant de l'article L. 6123-4 ;

2° La carte régionale des formations professionnelles initiales mentionné à l'article L. 214-13-1 du code de l'éducation ;

3° Les programmes relevant du service public régional de formation professionnelle dont celui prévu à l'article L. 5211-3, ainsi que le projet de convention élaboré en application de l'article L. 6121-4 ;

4° Le cahier des charges prévu à l'article L. 6111-5, fixant des normes de qualité aux organismes participant au service public régional de l'orientation ;

5° La convention annuelle de coordination relative au service public de l'orientation professionnelle conclue entre l'Etat et la région prévue à l'article L. 6111-3.

Les avis sont rendus publics par le comité et sont transmis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Sous-section 2 : Composition

Article R6123-3-3

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est composé, outre le préfet de région et le président du conseil régional, de membres nommés par arrêté du

préfet de région :

1° Six représentants de la région désignés par le conseil régional ;

2° Six représentants de l'Etat :

a) Le ou les recteurs d'académie ;

b) Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;

c) Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ;

d) Le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) ;

e) Les autres représentants de l'Etat restant à nommer après application des a à d, désignés par le préfet de région ;

3° Des représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs sur proposition de leur organisation respective :

a) Un représentant de chaque organisation syndicale de salariés, représentative au plan national et interprofessionnel ;

b) Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs, représentative au plan national et interprofessionnel ;

c) Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national et multi professionnel ;

d) Deux représentants des organisations syndicales intéressées. Ces organisations sont déterminées par l'arrêté du ministre en charge de l'emploi et de la formation professionnelle prévu à l'article R. 6123-1-8 ;

4° Un représentant pour chacun des trois réseaux consulaires sur proposition de leur organisation respective ;

5° Des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans la région, dont un représentant du regroupement d'établissements d'enseignement supérieurs constitué en application des dispositions combinées de l'article L. 718-2 et du 2° de l'article L. 718-3 du code de l'éducation, le directeur régional de Pôle emploi, le délégué régional de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le représentant régional des Cap emploi, le directeur du fonds de gestion du congé individuel de formation, le président de l'association régionale des missions locales, le délégué en région de l'association pour l'emploi des cadres mentionné au L. 6111-6, le directeur du centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation et observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que le directeur régional de l'office national d'information des enseignements et des professions.

Les représentants désignés en application du 1° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes, conformément au principe de parité tel que défini à l'article L. 6123-3. Les représentants désignés au titre du e du 2° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes s'ils sont en nombre pair, et au moins une personne de chaque sexe si leur nombre est impair et au moins égal à deux.

Les membres mentionnés au 5° du présent article siègent sans voix délibératives.

Article R6123-3-4

Les collectivités départementales du ressort de la région sont associées aux réflexions et travaux conduits par le comité en matière d'insertion professionnelle, selon des modalités définies dans son règlement intérieur.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6123-3-5

Pour chaque représentant, un suppléant est désigné dans les mêmes conditions que le titulaire.

Les suppléants peuvent assister avec les titulaires aux séances du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Ils ne délibèrent qu'en l'absence des membres titulaires.

Pour les représentants ayant la qualité de membres du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, mentionné à l'article R. 6123-3-9, un second suppléant peut être désigné dans les mêmes conditions que pour le titulaire.

Article R6123-3-6

Les membres du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles sont nommés pour une durée de trois ans.

Toute vacance ou perte de la qualité au titre de laquelle ils ont été désignés donne lieu à remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

Article R6123-3-7

Avant de procéder à la nomination des membres du comité en application de l'article R. 6123-3-3, le préfet de région consulte le président du conseil régional sur la nomination, au titre du 5° de cet article, de représentants d'opérateurs qui n'y sont pas mentionnés, dans la limite de trois.

Sous-section 3 : Organisation et fonctionnement

Article R6123-3-8

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ainsi que son bureau sont présidés conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional.

La vice-présidence du comité et de son bureau est assurée conjointement par :

a) Un représentant des organisations professionnelles d'employeurs, désigné par les représentants mentionnés au b du 3° de l'article R. 6123-3-3 pour le comité et au 3° de l'article R. 6123-3-10 pour le bureau ;

b) Un représentant des organisations syndicales de salariés, désigné par les représentants mentionnés au a du 3° de l'article R. 6123-3-3 pour le comité et par les représentants mentionnés au 3° de l'article R. 6123-3-10 pour le bureau.

Article R6123-3-9

Le bureau prépare les réunions du comité régional. Il oriente et suit les travaux des commissions

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

prévues mentionnées à l'article R. 6123-3-13.

Il est chargé de la concertation entre l'Etat, la région et les organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel sur les sujets mentionnés aux articles L. 6111-6, L. 6121-1, L. 6241-3, L. 6241-10. L. 6323-3, L. 6323-16 et L. 6323-21.

Il favorise dans ce cadre la définition et la mise en œuvre d'une stratégie régionale concertée en matière d'orientation professionnelle, de développement de l'alternance et de formation professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi.

Article R6123-3-10

Le bureau comprend :

1° Quatre représentants de l'Etat, dont le préfet de région et trois représentants désignés par lui parmi ceux mentionnés au 2° de l'article R. 6123-3-3, dont le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et le recteur ou, lorsque le ressort de la région comprend celui de plus d'un rectorat, un des recteurs, désigné par le ministre chargé de l'éducation ;

2° Quatre représentants de la région, dont le président du conseil régional et trois représentants désignés par le conseil régional parmi ceux mentionnés au 1° de l'article R. 6123-3-3 ;

3° Un représentant dans la région de chaque organisation syndicale de salariés et de chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnés aux a et b du 3° de l'article R. 6123-3-3, représentative au plan national et interprofessionnel.

Article R6123-3-11

En tant que de besoin, le président du conseil régional et le préfet de région peuvent inviter conjointement des représentants de collectivités territoriales ou d'opérateurs ne faisant pas partie du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, ou des personnalités qualifiées, à participer aux séances plénières du comité sans prendre part aux délibérations relatives aux avis mentionnés à l'article R. 6123-3-2, à celles du bureau ou celles des commissions mentionnées à l'article R. 6123-3-13.

Article R6123-3-12

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles adopte un règlement intérieur qui fixe l'organisation de ses travaux.

Article R6123-3-13

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles se dote des commissions nécessaires à son fonctionnement ainsi que d'un secrétariat permanent.

Article R6123-3-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles se réunit au moins deux fois par an, sur convocation conjointe du préfet de région et du président du conseil régional qui fixent l'ordre du jour, ou à la demande de la majorité de ses membres.

La convocation est accompagnée des documents relatifs aux points inscrits à l'ordre du jour.

Article R6123-3-15

La convocation du bureau du comité est effectuée conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional au moins cinq jours avant sa réunion. Elle est accompagnée des documents relatifs aux points inscrits à l'ordre du jour.

Dans les cas d'urgence définis conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional pour la mise en œuvre des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 6123-3, le délai mentionné au premier alinéa est ramené à 48 heures.

Le bureau est réputé s'être prononcé à l'expiration du délai mentionné au précédent alinéa.

Article Annexe

DÉFINISSANT LES MODÈLES DE CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE PRÉVUS PAR LES ARTICLES D. 6122-4 ET D. 6122-5

Convention de formation professionnelle prévoyant une aide financière de l'Etat au fonctionnement des stages

Entre le (ministre ou préfet de région)
et le (dénomination du centre)
Il est convenu ce qui suit :

Article 1er

La présente convention est conclue en application des livres premier et III de la partie VI du code du travail.
Les dispositions prévues par l'annexe mentionnée aux articles D. 6122-4 et D. 6122-5 du code du travail lui sont applicables, à l'exclusion des articles 9 (2, c) et 11.

Article 2

En exécution de la présente convention, le centre s'engage à s'organiser les cycles de formation prévus à l'annexe pédagogique et dans les conditions fixées par cette annexe.

Article 3

En application des articles L. 6341-1 et suivants du code du travail, l'Etat apporte son aide à la rémunération des stagiaires dans la limite des effectifs prévus par l'annexe jointe,
ou
Il n'est prévu aucune aide de l'Etat à la rémunération des stagiaires.

Article 4

L'Etat apporte au centre l'aide technique prévue à l'article 9-1 de l'annexe mentionnée aux articles D. 6122-4 et D. 6122-5 du code du travail (préciser s'il y a lieu).
L'Etat apporte au centre une aide financière, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et dont le montant est fixé chaque année par une annexe financière.

Article 5

Le contrôle pédagogique, technique et financier sera exercé par

Article 6

La présente convention prend effet à compter du

Convention de formation professionnelle prévoyant une aide de l'Etat à l'équipement du centre

Entre le (ministre ou préfet de région)
et le (dénomination du centre)
Il est convenu ce qui suit :

Article 1 er

La présente convention est conclue en application des livres Ier et III de la partie VI du code du travail.
Les dispositions prévues par les articles 1er,2,5,8,9 (2 c) et 11 de l'annexe mentionnée aux articles D. 6122-4 et D. 6122-5 du code du travail lui sont également applicables.

Article 2

Le centre organisera les formations prévues à l'annexe jointe.

Article 3

L'Etat apportera une aide financière à la construction et à l'équipement du centre dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et pour un montant de

Article 4

Le contrôle technique et financier sera exercé par

DISPOSITIONS COMMUNES À L'ENSEMBLE DES CONVENTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE COMPORTANT UNE AIDE DE L'ÉTAT

I.-Objet et organisation du centre et des cycles de formation

Article 1er

Pour bénéficier d'une aide de l'Etat, le centre organise une ou plusieurs actions de formation professionnelle répondant aux orientations prioritaires et aux critères d'intervention définis par les instances de la formation professionnelle.

Article 2
Le conseil de centre

Le centre de formation est doté d'un conseil auquel participent notamment les employeurs et salariés désignés par les organismes ou organisations professionnels, ou, le cas échéant, par les

entreprises et travailleurs intéressés.
Dans des conditions fixées par le conseil, des représentants des stagiaires seront appelés à participer aux réunions du conseil.
Lorsqu'un accord conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés prévoit la composition et les modalités de fonctionnement de ce conseil, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliquent.
Lorsque la gestion du centre est assurée par une entreprise ou un groupe d'entreprises de cinquante salariés et plus, le ou les comités d'entreprises intéressés exercent les attributions que leur confère la réglementation en vigueur. Ils doivent en particulier avoir délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise relatifs à la formation professionnelle continue et sur les actions pour lesquelles l'aide de l'Etat est accordée.

Article 3
Organisation des cycles

La formation est délivrée par le centre au moyen de cycles de formation qui peuvent comporter des stages à temps plein ou à temps partiel, ainsi que des cours de types divers.
L'objet du cycle, les types de stage, le lieu, la durée, le nombre de stagiaires prévus, le niveau de la formation dispensée et la sanction prévue sont définis pour chaque cycle dans une annexe pédagogique jointe à la convention.
Les règles particulières aux stages qui pourraient être mis en place ultérieurement sont fixées par avenant.
Les parties peuvent demander des modifications dans les conditions prévues à l'article 12 ci-après.
Pour les actions s'adressant à des stagiaires sous contrat de travail, la formation dispensée à temps partiel est, en principe, donnée pendant les heures normales de travail. Cependant, l'organisation des stages à temps partiel pourra tenir compte des situations particulières relatives aux conditions et aux horaires de travail ainsi qu'à la nature des formations dispensées et à la situation des stagiaires au regard du droit à congé de formation.

Article 4
Personnel du centre

Le personnel assurant un enseignement au centre peut comprendre des personnels à temps plein et des personnels à temps partiel.
Ce personnel est choisi par le responsable du centre, après avis du conseil du centre.
La rémunération des personnes dispensant un enseignement au centre, ainsi que celle du personnel de direction et d'administration, est assurée par le centre.

II.-Stagiaires

Article 5
Recrutement

Les stagiaires sont recrutés parmi les candidats qui adressent à titre individuel leur demande d'admission au centre, et notamment, ceux auxquels les services de l'emploi ainsi que les organismes d'information et d'orientation compétents peuvent apporter leur concours ou parmi les candidats présentés par les entreprises ou les organisations professionnelles et syndicales.
Le choix des stagiaires est opéré sur des critères et dans les conditions arrêtées en accord avec l'autorité cosignataire.
Lorsque les stagiaires sont envoyés par leur entreprise aucune participation financière ne doit leur être demandée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 6
Rémunération

Les stagiaires présentés au centre par leur employeur bénéficient, de la part de ce dernier, du maintien intégral de la rémunération qu'ils percevaient avant leur entrée en stage. Lorsque les conditions prévues par la législation en vigueur sont remplies, l'Etat peut prendre en charge une partie de la rémunération maintenue.
Les autres stagiaires peuvent bénéficier, sous réserve de remplir les conditions prévues, du versement de la rémunération prévu par les articles L. 6341-1 et suivants du code du travail.
Dans tous les cas, l'aide de l'Etat ne peut intervenir que si elle est prévue expressément par la convention ou par un avenant à la convention.

Article 7
Protection sociale

Le centre s'assure que les stagiaires bénéficient d'une protection sociale.
Il prend les dispositions appropriées pour assurer la couverture des risques sociaux et notamment des accidents du travail pour les stagiaires qui ne seraient pas couverts par la réglementation en vigueur.

Article 8
Reconnaissance de la formation acquise

Le centre s'engage à rechercher auprès des employeurs intéressés les modalités propres à assurer la reconnaissance de la formation acquise par les stagiaires du centre.

III.-Aide de l'Etat

Article 9

L'Etat peut apporter :
1. Une aide technique :
a) Concours à la formation des personnels appelés à assurer un enseignement au centre ;
b) Mise à disposition de locaux et installations ;
c) Mise à disposition de documents d'ordre technique et pédagogique ;
d) Mise à disposition de personnel d'enseignement.
2. Une aide financière :
L'Etat peut verser au centre :
a) Une subvention destinées à permettre la mise au point des différents cycles ;
b) Une subvention forfaitaire de fonctionnement.
Le montant de cette subvention est calculé, pour chaque exercice, dans les conditions fixées par le ministre chargé de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.
Dans tous les cas, il est tenu une comptabilité distincte pour les cycles et stagiaires relevant de la convention.
Dans l'hypothèse où les effectifs réellement présents ou la durée des formations seraient inférieurs aux prévisions, le montant de la subvention sera réduit à due concurrence.
Si le montant des différentes ressources perçues au titre des cycles conventionnés excède le montant des dépenses effectivement exposées pour le fonctionnement de ces cycles, cet excédent devra être déduit de la subvention due au titre de l'exercice suivant ou reversé au Trésor.
c) Une subvention destinée à couvrir une partie du coût de construction et d'équipement du centre.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les conditions d'attribution de cette subvention, ainsi que les modalités selon lesquelles elle est calculée, sont fixées par le ministre chargé de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le montant de cette subvention ne peut être augmenté si le coût réel des travaux réalisés dépasse le montant du devis prévisionnel, que ce dépassement résulte d'une sous-estimation du coût des travaux, d'une actualisation du prix de l'opération ou d'une hausse de prix contractuelle.

Le centre bénéficiaire d'une subvention d'équipement est tenu, au cas où il serait mis fin aux formations prévues par la convention ou si les équipements réalisés ne sont pas utilisés conformément aux stipulations de la convention, de rembourser la subvention reçue, proportionnellement au nombre d'années restant à courir sur les délais d'amortissement : cinq ans pour le matériel, dix ans pour les aménagements immobiliers, vingt ans pour les constructions ou achats d'immeubles. Lorsque l'aide de l'Etat a porté sur l'acquisition du terrain, cette participation doit être remboursée intégralement.

De même, si la capacité de formation est inférieure à celle prévue par la convention, le centre rembourse la subvention reçue proportionnellement au nombre de places prévues et non réalisées.

3. Une aide technique et financière :

Les aides prévues aux 1 et 2 ci-dessus peuvent se cumuler.

Dans ce cas, les aides techniques font l'objet d'une évaluation financière et sont déduites du monde de la subvention.

IV.-Contrôle de l'Etat

Article 10
Aide au fonctionnement

a) Contrôle pédagogique et technique.

Le centre est soumis au contrôle pédagogique exercé par les services et organismes compétents désignés par l'autorité cosignataire. Il porte sur l'objet de la formation, les méthodes, les programmes et la qualité des enseignements dispensés. Le conseil de centre est consulté à l'occasion de ce contrôle.

b) Contrôle financier.

Le responsable du centre adresse chaque année un compte rendu des résultats qu'ont permis d'obtenir les cycles de formation organisés, un bilan financier des dépenses et ressources réellement constatées et un budget annuel ; ces différents documents sont transmis avec l'avis du conseil du centre.

Sans préjudice des contrôles que l'Etat peut exercer en vertu de la réglementation en vigueur sur les organismes et entreprises recevant des subventions sur fonds publics, les services ou organismes désignés par l'autorité cosignataire, compétents pour effectuer des inspections administratives, financières et techniques, ont accès dans les locaux du centre. Ils peuvent en outre se faire communiquer toutes pièces nécessaires permettant de contrôler l'activité du centre de l'assiduité des stagiaires, et notamment les situations d'effectifs et les emplois du temps.

Article 11
Aide à l'équipement

Pendant l'exécution des travaux, le service chargé du contrôle peut s'assurer de leur conformité avec les plans et devis présentés.

Lorsque les travaux sont achevés ou les matériels acquis, l'autorité cosignataire pourra s'assurer à tout moment que la capacité créée et l'utilisation des équipements sont bien conformes à la destination prévue par l'annexe à la convention.

A cet effet, les services désignés par cette autorité ont accès dans les locaux du centre et peuvent se

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

faire communiquer toutes précisions nécessaires permettant de contrôler son activité.

V.-Application et durée de la convention

Article 12
Modification de la convention

L'autorité cosignataire peut, à tout moment, mettre fin sans délai à la convention dans le cas où le contrôle exercé sur le centre fait apparaître que l'organisation des cycles de formation ou les conditions de sa gestion ne répondent pas aux conditions définies dans la convention.
L'autorité cosignataire peut également demander, à tout moment, au responsable du centre de modifier les conditions d'organisation ou de fonctionnement d'un cycle de formation en cours lorsque celui-ci apparaissent défectueuses.
Dans ces deux cas, le conseil du centre est consulté.
En dehors de ces cas, chacune des parties porte à la connaissance de l'autre, au moins deux mois à l'avance, les modifications éventuelles qu'elle désire voir apporter aux dispositions de la convention ou de ses annexes.
C'est notamment le cas lorsqu'il apparaît nécessaire d'adapter l'objet des cycles ou les méthodes de formation aux exigences ou aux possibilités nouvelles que ferait apparaître l'évolution de l'emploi et des moyens de formation existant.
Les modifications arrêtées d'un commun accord et après consultation du conseil du centre font l'objet d'un avenant.

Article 13
Résiliation de la convention

La convention peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties sur préavis de trois mois.
Lorsqu'il est mis fin à la convention, des dispositions particulières sont prises, le conseil du centre ayant été consulté pour sauvegarder les intérêts des stagiaires en cours de formation.

Section 3 : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Article R6123-5

I.-Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation mentionné à l'article L. 6123-5 comprend dix représentants titulaires des organisations professionnelles d'employeurs et dix représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel désignés par leur organisation respective. La répartition des sièges entre ces deux collèges est fixée par un arrêté du ministre chargé du travail.

II.-Des membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions et en nombre égal à celui des titulaires. Ils peuvent assister aux réunions du comité mais n'ont voix délibérative qu'en l'absence des membres titulaires qu'ils suppléent.

III.-Toute vacance ou perte de la qualité au titre de laquelle les membres du comité ont été désignés donne lieu à un remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

IV.-Le mandat des membres de chacun des collèges du comité expire un mois après l'entrée en vigueur de chacun des arrêtés du ministre chargé du travail fixant respectivement la liste des organisations syndicales de salariés et la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel en

application des articles L. 2122-11 et L. 2152-6.

V.-Le comité est présidé conjointement par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, choisis parmi les membres des organisations mentionnées au I selon des modalités définies dans le règlement intérieur prévu au VI.

VI.-Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Section 4 : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

Article R6123-6

I.-Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation mentionné à l'article L. 6123-6 comprend dix représentants titulaires des organisations professionnelles d'employeurs et dix représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, désignés par leurs organisations respectives. La répartition des sièges entre ces deux collèges est fixée par un arrêté du ministre chargé du travail.

II.-Des membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions et en nombre égal à celui des titulaires. Ils peuvent assister aux réunions du comité mais n'ont voix délibérative qu'en l'absence des membres titulaires qu'ils suppléent.

III.-Toute vacance ou perte de la qualité au titre de laquelle les membres du comité ont été désignés donne lieu à un remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

IV.-Le mandat des membres de chacun des collèges du comité expire deux mois après l'entrée en vigueur de chacun des arrêtés du ministre chargé du travail fixant respectivement la liste des organisations syndicales de salariés et la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel en application des articles L. 2122-11 et L. 2152-6.

V.-Le comité est présidé conjointement par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, choisis parmi les membres des organisations mentionnées au I selon des modalités définies dans le règlement intérieur prévu au VI.

VI.-Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE II : L'APPRENTISSAGE

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre unique

Section 1 : Contrat d'objectifs et de moyens

Article D6211-2

Les contrats d'objectifs et de moyens indiquent les moyens mobilisés par les parties pour atteindre les objectifs arrêtés.

Section 2 : Rôle des chambres consulaires

Article D6211-3

Les chambres consulaires mentionnées à l'article L. 6211-4 peuvent soit individuellement, soit en commun, organiser des services d'apprentissage chargés de contribuer :
3° Au placement des jeunes en apprentissage ;
2° A la préparation des contrats d'apprentissage ;
3° A l'élaboration de documents statistiques sur l'apprentissage, notamment à la demande de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
4° A la réalisation d'enquêtes sur le devenir professionnel des jeunes formés par la voie de l'apprentissage ;
5° Au fonctionnement des divers services sociaux organisés en faveur des apprentis.

Article D6211-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les chambres consulaires adressent à la commission départementale de l'emploi et de l'insertion tout avis sur l'apprentissage dans le département.

Article D6211-5

Conformément à l'article 39 du code de l'artisanat, les chambres de métiers et de l'artisanat de région peuvent créer des centres d'information et d'orientation professionnelle pour les jeunes qui souhaitent entrer en apprentissage.
Ces centres sont habilités à constater, dans les conditions définies aux articles R. 6222-38 à R. 6222-40, l'aptitude d'un apprenti à exercer le métier auquel il se prépare.

Section 3 : Rôle des instances consultatives

Article R6211-6

Conformément au 3° de l'article L. 6123-1, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est consulté sur les projets de dispositions réglementaires prévus par le présent livre.
Le Conseil supérieur de l'éducation est consulté sur les projets de décret en Conseil d'Etat prévus par le présent livre et sur les projets de décret prévus à l'article L. 6241-2.
Le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 6222-33 est pris après avis des commissions professionnelles consultatives compétentes.

TITRE II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Chapitre Ier : Définition et régime juridique

Chapitre II : Contrat de travail et conditions de travail

Section 1 : Formation, exécution et rupture du contrat de travail

Sous-section 1 : Conditions d'âge

Article D6222-1

Les dérogations à la limite d'âge supérieure, prévue à l'article L. 6222-2, sont applicables dans les conditions suivantes :

1° Pour les dérogations prévues aux 1° et 2°, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est de trente ans au plus ;
2° Pour les dérogations prévues aux 1° et 2°, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
3° Pour la dérogation prévue au 2°, les causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ayant entraîné la rupture du contrat d'apprentissage sont les suivantes :
a) La cessation d'activité de l'employeur ;
b) La faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations ;
c) La mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage, prévue aux articles L. 6225-4 et suivants ;
4° Pour l'inaptitude physique et temporaire de l'apprenti constatée dans les conditions prévues aux articles R. 6222-38 à R. 6222-40.

Article R6222-1-1

En application du troisième alinéa de l'article L. 6222-1, les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, dans les conditions suivantes :

1° L'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;

2° L'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les articles D. 331-3, D. 331-4 et D. 331-15 du code de l'éducation et R. 715-1 et R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime.

Sous-section 2 : Conclusion du contrat

Article R6222-2

Le contrat d'apprentissage est établi par écrit, en trois exemplaires originaux.
Chaque exemplaire est signé par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal.

Article R6222-3

Le contrat d'apprentissage précise le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Article R6222-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le contrat d'apprentissage fixe le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage. Ce salaire ne peut être inférieur aux taux prévus par l'article D. 6222-26. Lorsque des avantages en nature sont accordés, le contrat fixe, dans des limites prévues par décret, les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire.

Article R6222-5

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'agriculture et des transports, pris après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, détermine un contrat type d'apprentissage, qui comporte les mentions définies aux articles R. 6222-3 et R. 6222-4. Cet arrêté fixe, en outre, la liste des pièces liées au contrat d'apprentissage.

Sur demande de l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat d'apprentissage, l'employeur produit les pièces mentionnées dans l'arrêté prévu au présent article.

Sous-section 3 : Durée du contrat

Paragraphe 1 : Principe et dérogation

Article R6222-6

Sous réserve des dispositions des articles R. 6222-7 et R. 6222-8, la durée des contrats ou de la période d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, est fixée à deux ans.

Pour la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est portée à trois ans, lorsque telle est la durée réglementaire de préparation du diplôme.

Article R6222-7

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage conclu pour la préparation d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, peut être réduite ou allongée pour tenir compte du type de profession, du niveau de qualification visés ainsi que de la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen :

1° Soit par une convention ou un accord de branche étendu par un arrêté, pris en application de l'article L. 2261-15, après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

2° Soit, à défaut de convention ou d'accord de branche étendu, par un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation et, le cas échéant, du ministre qui délivre le

diplôme ou le titre.

Article R6222-8

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre six mois et un an dans les cas prévus à l'article L. 6222-9.

La décision est prise par le recteur, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement.

L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande par l'employeur vaut décision d'acceptation.

Paragraphe 2 : Prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti

Article R6222-9

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans pouvoir conduire à la conclusion de contrats d'apprentissage ou à des périodes d'apprentissage d'une durée inférieure à un an ou supérieure à trois ans.

Cette adaptation est autorisée, au vu de l'évaluation des compétences de l'intéressé, par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, après avis, le cas échéant, du président de l'université ou du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur concerné.

L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation.

Article R6222-10

Dans le cas de l'enseignement supérieur, l'autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage est réputée acquise lorsqu'un avis favorable a été émis par le président d'université ou le chef d'établissement d'enseignement supérieur.

Article R6222-11

La réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage autorisée dans les conditions prévues à l'article R. 6222-9 n'est pas cumulable avec les réductions de durée prévues par les articles R. 6222-15 et R. 6222-16.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6222-12

La décision par laquelle le conseil régional arrête les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, en application de l'article L. 6222-10, est prise après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles.

Article R6222-13

Le préfet de région et le président du conseil régional arrêtent conjointement, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles, une liste des organismes chargés de l'évaluation des compétences des jeunes.

Ils sont choisis parmi les organismes prestataires de bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article R. 6322-32 et les centres de formation d'apprentis ou les sections d'apprentissage.

Le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement, organise, avec des établissements figurant sur la liste, la mise en œuvre de l'évaluation des compétences prévue au deuxième alinéa de l'article R. 6222-9.

Article R6222-14

Les modalités de mise en œuvre, notamment financières, des contrats d'apprentissage donnant lieu à l'application des dispositions du présent paragraphe et de l'évaluation des compétences sont déterminées par la convention créant le centre de formation d'apprentis.

Paragraphe 3 : Autres possibilités d'adaptation

Article R6222-15

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée à deux ans et plus, elle est réduite d'un an pour les personnes qui remplissent les conditions suivantes :
1° Avoir bénéficié, pendant une année au moins :
a) Soit d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ;
b) Soit d'un contrat d'apprentissage ;
c) Soit d'un contrat de professionnalisation ;
2° Entrer en apprentissage pour achever l'une des formations mentionnées au 1°.

Article R6222-16

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée à deux ans et plus, elle peut être réduite, sur demande, d'un an pour les personnes suivantes :
1° Celles titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'elles

souhaitent préparer ;
2° Celles ayant accompli un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'Etat ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification ;
3° Celles titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui souhaitent préparer un diplôme ou un titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou du titre obtenu.

Article R6222-16-1

Pour les apprentis engagés dans la préparation d'un baccalauréat professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, qui fait l'objet d'un avenant conclu en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6222-22-1, peut être réduite d'un an dans les conditions prévues à l'article R. 6222-17.

Article R6222-17

La décision de réduire d'un an la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, en application de l'article R. 6222-16 ou de l'article R. 6222-16-1, est prise par le recteur ou par le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis.
L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation.

Article R6222-18

Les apprentis mentionnés à l'article R. 6222-15 aux 1° et 2° de l'article R. 6222-16 et à l'article R. 6222-16-1 sont considérés, notamment pour déterminer la rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une première année d'apprentissage.

Paragraphe 4 : Début de l'apprentissage

Article D6222-19

La date du début du contrat ou de la période d'apprentissage peut être fixée en dehors des périodes déterminées par l'article L. 6222-12 sur demande de dérogation adressée au recteur ou au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.
Cette demande mentionne expressément le motif invoqué à son appui et les résultats de l'évaluation des compétences de l'intéressé, mise en œuvre dans les conditions prévues à l'article R. 6222-9.
Elle est transmise par l'intermédiaire du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, qui y joint son avis.
L'absence de réponse du recteur ou du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale dans un délai de

deux semaines à compter du jour où il a été saisi vaut décision d'acceptation.

Article D6222-19-1

Les stages professionnalisants mentionnés à l'article L. 6222-12-1 sont mis en œuvre, selon les cas, dans les conditions prévues à l'article D. 331-15 du code de l'éducation ou à l'article R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime.

Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune, ou, s'il est mineur son représentant légal, le centre de formation d'apprentis et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune.

Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage, précise ses objectifs, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise.

Article D6222-20

L'évaluation des compétences, prévue au second alinéa de l'article L. 6222-8, est obligatoire et préalable à la signature du contrat lorsque la date du début de l'apprentissage se situe en dehors de la période prévue à l'article L. 6222-12.

Sous-section 4 : Rupture du contrat

Article R6222-21

La rupture unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la rupture convenue d'un commun accord est constatée par écrit.
Elle est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.
L'organisme la transmet sans délai à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article R6222-22

Les dispositions de l'article R. 6222-21 s'appliquent lorsque la rupture intervient à l'initiative de l'apprenti suite à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

Article R6222-23

L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, en application de l'article L. 6222-19, en informe l'employeur, par écrit, au moins deux mois avant la fin du contrat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Conditions de travail de l'apprenti

Sous-section 1 : Durée du travail

Article R6222-24

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, prévue à l'article L. 6222-26, est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie les caractéristiques particulières de l'activité mentionnée à l'article R. 3163-1 justifiant cette dérogation.
L'absence de réponse dans le délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation.

Article R6222-25

Le travail de nuit des apprentis de moins de dix-huit ans, accompli dans les conditions prévues à l'article R. 6222-24, est réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

Sous-section 2 : Salaire

Article D6222-26

Le salaire minimum perçu par l'apprenti, prévu à l' article L. 6222-29 pendant le contrat ou la période d'apprentissage, est fixé :
1° Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :
a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;
2° Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :
a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;
3° Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :
a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D6222-27

Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.

Article D6222-28

Lorsque l'apprentissage est prolongé, par application de l'article L. 6222-11 ou L. 6222-12, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

Article D6222-29

La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application de l'article L. 6222-8, la durée du contrat fixée conformément à l'article L. 6222-7, est celle fixée à l'article D. 6222-26 pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période.

Article D6222-30

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en application de l'article L. 6222-8 est inférieure à celle prévue à l'article L. 6222-7, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

Article D6222-31

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Article D6222-32

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf dans le cas où l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Article D6222-33

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application du 3° de l'article R. 6222-16, il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

durée de formation telle que prévue à l'article L. 6222-7.
Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Article D6222-34

Les montants des rémunérations prévues aux articles D. 6222-26 à D. 6222-30 et D. 6222-33 sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans.
Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans ou vingt et un ans sont prises en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

Article D6222-35

Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.
Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Sous-section 3 : Santé et sécurité

Article R6222-36

L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'une de ces personnes :
1° L'employeur ;
2° L'apprenti ou son représentant légal ;
3° Le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement.

Article R6222-37

La vérification de l'aptitude d'un apprenti peut être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

Article R6222-38

Selon la nature de l'inaptitude alléguée, la vérification prend la forme d'un examen individuel réalisé :
1° Soit par un centre d'information et d'orientation public ou par un centre créé en application de

l'article 39 du code de l'artisanat ;
2° Soit par un médecin attaché à l'un de ces centres ou, à défaut, par un médecin du travail, un médecin de la santé scolaire ou un médecin attaché à un établissement scolaire.

Article R6222-39

Dans les cas prévus à l'article R. 6222-38, l'avis circonstancié du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement est transmis, sous pli confidentiel, à la personne chargée de l'examen individuel.

Article R6222-40

Les conclusions de l'examen individuel sont adressées :
1° Aux parties au contrat ;
2° Au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement ;
3° Au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, par l'intermédiaire de l'organisme ayant enregistré le contrat ;
4° Au juge du contrat, lorsque la vérification de l'aptitude de l'apprenti a été ordonnée par lui.

Article R6222-40-1

L'apprenti bénéficie de l'examen médical prévu à l'article R. 4624-10 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Section 3 : Présentation et préparation aux examens

Article R6222-41

L'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix dans les conditions prévues par le chapitre II du titre II du livre III, relatives au congé pour examen.
Toutefois, aucune condition d'ancienneté dans la branche professionnelle ou dans l'entreprise ne lui est opposable.

Section 4 : Carte d'étudiant des métiers

Article D6222-42

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D6222-43

La carte permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.
Elle est valable sur l'ensemble du territoire national.

Article D6222-44

La carte d'étudiant des métiers comporte les mentions suivantes :

Au recto :

la photo du titulaire, tête découverte ;

la date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée ;

le nom et le prénom du titulaire ;

la date de naissance du titulaire ;

la signature du titulaire ;

les mentions : " Carte d'étudiant des métiers ” et " Cette carte est strictement personnelle ” ;

le logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au verso :

le nom, l'adresse et les coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation ;

les nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation ;

les mentions : " Carte d'étudiant des métiers ” et " Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ”.

Le modèle de la carte d'étudiant des métiers est déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Section 5 : Aménagements en faveur des personnes handicapées

Sous-section 1 : Champ d'application

Article R6222-45

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé est reconnue et qui souscrivent un contrat d'apprentissage en application du 1° du I de l'article L. 241-6 du code de l'action sociale et des familles.

Sous-section 2 : Durée du contrat

Article R6222-46

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé peut être portée à quatre ans.

Article R6222-47

Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.
L'annexe pédagogique de la convention régissant le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage concerné fixe les conditions dans lesquelles cette règle est mise en œuvre.

Article R6222-48

Dans le cas prévu à l'article R. 6222-47, la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus, sans faire obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur en application du 2° de l'article L. 6222-11.

Article R6222-49

Les dispositions des articles R. 6222-47 et R. 6222-48 sont également applicables aux apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue au cours de leur apprentissage.

Sous-section 3 : Aménagements de la formation

Article R6222-50

Lorsque l'apprenti handicapé est en mesure de suivre l'enseignement normal du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, moyennant un aménagement particulier de la pédagogie appliquée dans ce centre ou cette section d'apprentissage, la mise en œuvre de cet aménagement est soumise à autorisation.
Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter utilement le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé.

Article R6222-51

Les autorisations prévues à l'article R. 6222-50 font l'objet de décisions individuelles prises soit par le recteur, soit par le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, après avis motivé de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
L'absence de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande vaut autorisation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6222-52

Les dispositions des articles R. 6222-50 et R. 6222-51 sont applicables, dans les mêmes conditions, aux apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue au cours de leur apprentissage.

Article R6222-53

La formation générale associée à la formation technologique, théorique et pratique complétant la formation reçue dans l'entreprise et prévue au contrat d'apprentissage peut être également dispensée, sur avis motivé de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, dans une section de centre de formation d'apprentis, ou dans un centre de formation d'apprentis, ou dans une section d'apprentissage adapté aux personnes handicapées, sous réserve qu'une convention ait été conclue dans les conditions prévues aux articles L. 6232-1 et suivants.
Cette convention peut être aménagée pour tenir compte de la spécificité des formations.

Sous-section 4 : Primes aux employeurs

Article R6222-54

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, en application de l'article R. 6222-48, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

Article R6222-55

Les primes prévues à l'article L. 6222-38 donnent lieu à l'attribution, au titre de chaque apprenti, d'une somme globale payée en deux versements égaux à l'issue de chacune des deux premières années d'apprentissage.
Le montant de cette somme est déterminé par référence au salaire horaire minimum de croissance applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage.

Article R6222-56

Les primes ne sont pas dues lorsque le contrat est rompu durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Article R6222-57

Lorsque la rupture du contrat résulte, par application du second alinéa de l'article L. 6222-18, de

l'accord exprès et bilatéral des parties, les primes sont dues, mais la somme définie à l'article R. 6222-55 est réduite proportionnellement à la durée effective de l'apprentissage.
A défaut d'accord, lorsque le conseil de prud'hommes prononce la rupture pour faute grave de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, les primes ne sont pas dues et l'employeur rembourse les sommes qui ont pu lui être payées.

Article R6222-58

La demande d'attribution des primes est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de résidence de l'employeur.
Un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation, de la jeunesse et des sports et de l'agriculture fixe la liste des justifications à joindre à cette demande.

Chapitre III : Obligations de l'employeur

Section 1 : Organisation de l'apprentissage

Sous-section 1 : Déclaration de l'employeur

Article R6223-1

La déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage, prévue à l'article L. 6223-1, précise :

1° Les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;

2° Le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;

3° Le diplôme et le titre préparés par l'apprenti ;

4° Les nom et prénom du maître d'apprentissage ;

5° Le titre ou diplôme le plus élevé dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti.

Article R6223-2

L'employeur informe l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné en application de l'article L. 6223-5.

Article R6223-4

La déclaration de l'employeur, accompagnée du contrat d'apprentissage, est adressée à l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Article R6223-5

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande des agents mentionnés à l'article L. 6251-1, les pièces attestant du respect de sa déclaration. Celles-ci sont précisées par l'arrêté prévu à l'article R. 6222-5.

Sous-section 2 : Nombre maximal d'apprentis

Article R6223-6

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.
Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article L. 6222-11, accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Article R6223-7

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.
Ces dérogations sont valables pour cinq ans au plus, renouvelables.

Article R6223-8

Pour une branche professionnelle déterminée, un arrêté interministériel, pris après avis de la Commission professionnelle consultative nationale compétente pour la branche considérée, peut fixer des plafonds d'emplois simultanés, différents de celui prévu au premier alinéa de l'article R. 6223-6.
Ces plafonds sont fixés en tenant compte du rapport qui doit être maintenu entre le nombre d'apprentis et celui des personnes possédant les qualifications prévues à l'article R. 6223-24.

Sous-section 3 : Obligations envers les représentants de l'apprenti

Article R6223-9

L'employeur prévient les représentants légaux de l'apprenti mineur, en cas de maladie ou d'absence,

ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Sous-section 4 : Conventionnement avec une entreprise d'accueil

Article R6223-10

I.-Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, en application de l'article L. 6221-1, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.

L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

II.-En application des dispositions de l'article L. 6223-5, un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.

Pour l'application de l'article R. 6223-6 à chaque entreprise d'accueil, l'apprenti est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, prévue à l'article L. 6222-26, est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise d'accueil.

III.-Pour l'application de l'article 230 H du code général des impôts, l'apprenti est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil.

Article R6223-11

L'accueil de l'apprenti dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti.

La convention précise, notamment :

1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti ;

2° La durée de la période d'accueil ;

3° La nature des tâches confiées à l'apprenti, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;

4° Les horaires et le lieu de travail ;

5° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;

6° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la

qualification recherchée ;

7° Les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;

8° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis ;

9° Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ;

10° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement ;

11° L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Article R6223-12

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement.

Ce dernier la transmet, accompagnée de son avis :

1° A l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat ;

2° Au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

3° Au recteur, au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Article R6223-14

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation ou la section d'apprentissage auquel il est inscrit. Il se conforme au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil.

Article R6223-15

L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.

Lorsque l'activité exercée par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.

Article R6223-16

L'engagement d'apprentis par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition selon la procédure prévue à l'article L. 6225-1, lorsqu'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

déroulement du contrat d'apprentissage.

Sous-section 5 : Conventionnement avec une entreprise d'un autre Etat membre de la Communauté européenne

Article R6223-17

La convention conclue entre l'employeur de l'apprenti et la ou les entreprises d'un autre Etat membre de la Communauté européenne accueillant temporairement l'apprenti, en application de l'article L. 6211-5, précise, notamment :
1° La durée de la période d'accueil ;
2° L'objet de la formation ;
3° Le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le déroulement ;
4° La nature des tâches confiées à l'apprenti ;
5° Les équipements utilisés ;
6° Les horaires et le lieu de travail ;
7° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement ;
8° L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Article R6223-18

La convention est établie conformément à un modèle fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'agriculture et de la jeunesse et des sports.

Article R6223-19

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement.
Ce dernier la transmet, accompagnée de son avis :
1° A l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat ;
2° Au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
3° Au recteur, au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Article R6223-20

La convention peut s'appliquer dès réception par l'employeur de l'accord, fondé sur la nature, la qualité ou les conditions de réalisation de la formation et des activités proposées, du recteur ou du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La convention peut également s'appliquer, à défaut d'opposition de l'autorité compétente, après l'expiration d'un délai d'un mois à compter de sa réception par cette dernière.

Article R6223-21

En cas de refus, le recteur ou le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale en informe l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Section 2 : Maître d'apprentissage

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R6223-22

Le maître d'apprentissage mentionné à l'article L. 6223-5 doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Article R6223-23

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent est désigné.
Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article R6223-24

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

2° Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

3° Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Sous-section 2 : Maître d'apprentissage confirmé

Article R6223-25

Le titre de maître d'apprentissage confirmé peut être décerné à une personne qui remplit les conditions suivantes :
1° Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq ans ;
2° Avoir une expérience d'au moins deux ans dans l'exercice des fonctions de tuteur auprès de jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;
3° Avoir acquis des compétences et un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique, validés selon les modalités fixées par les conventions prévues à l'article R. 6223-27.

Article R6223-26

Le titre de maître d'apprentissage confirmé est attribué par les chambres consulaires lorsqu'il s'agit de leurs ressortissants et des conjoints collaborateurs de ceux-ci inscrits aux différents répertoires.
Dans les autres cas, ce titre est attribué par les organismes créés ou désignés à cet effet par les organisations d'employeurs et de salariés par voie d'accord collectif étendu, sous réserve de la conclusion, par chaque organisme avec l'Etat, de la convention prévue à l'article R. 6223-27.
L'accord collectif détermine son champ d'application géographique et professionnel ou interprofessionnel.

Article R6223-27

Les organismes mentionnés au second alinéa de l'article R. 6223-26 ne peuvent délivrer le titre de maître d'apprentissage confirmé qu'après avoir conclu une convention avec l'Etat.
En ce qui concerne les chambres consulaires, ces conventions peuvent être conclues par le ministre chargé du travail avec les institutions qui assurent la représentation de ces organismes au niveau national.

Article R6223-28

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article R. 6223-29, les conventions conclues avec l'Etat sont conformes à une convention type fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'éducation nationale, de l'agriculture, de l'industrie et de l'artisanat. Cet arrêté est pris après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6223-29

Les conventions conclues avec l'Etat fixent :
1° Leur champ d'application géographique et professionnel ou interprofessionnel ;
2° Les modalités de prise en compte de l'expérience et des connaissances du candidat pour l'appréciation de ses compétences et de son savoir-faire en matière tutorale et pédagogique ;
3° Le dossier type de candidature ;
4° Les modalités de délivrance du titre.
Les conventions peuvent comporter des dispositions spécifiques pour tenir compte, notamment, des secteurs professionnels qu'elles concernent.

Article R6223-30

La décision d'opposition à l'engagement d'apprentis dans les conditions prévues à l'article L. 6225-1 ou à la poursuite de l'exécution du contrat, en application du second alinéa de l'article L. 6225-5, entraîne et mentionne le retrait d'office du titre de maître d'apprentissage confirmé lorsque celui-ci a été délivré à l'employeur.
Lorsque le titre de maître d'apprentissage confirmé a été délivré à un salarié, il peut lui être retiré par le préfet si la décision d'opposition à l'engagement d'apprentis est motivée par de graves manquements de l'intéressé à sa mission de maître d'apprentissage.

Article R6223-31

Lorsqu'il est constaté, sur rapport de l'inspection de l'apprentissage, qu'un organisme habilité à délivrer le titre de maître d'apprentissage confirmé ne respecte pas les clauses de la convention prévue à l'article R. 6223-28, celle-ci peut être dénoncée par l'autorité de l'Etat signataire, après que l'organisme a été mis à même de présenter ses observations.

Chapitre IV : Enregistrement du contrat

Section 1 : Demande d'enregistrement

Article R6224-1

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti :

1° A la chambre de métiers et de l'artisanat de région, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des

sociétés ;

2° A la chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux salariés de façon permanente ;

3° A la chambre de commerce et d'industrie territoriale, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux avenants aux contrats d'apprentissage conclus sur le fondement de l'article L. 6222-22-1.

Section 2 : Décision d'enregistrement

Article R6224-4

La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception du contrat ou de l'avenant à ce contrat conclu sur le fondement de l'article L. 6222-22-1 pour l'enregistrer.

Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant par voie électronique. Le contrat ou l'avenant à ce contrat conclu sur le fondement de l'article L. 6222-22-1 ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

Article R6224-6

La chambre consulaire adresse copie du contrat ou de l'avenant à ce contrat conclu sur le fondement de l'article L. 6222-22-1 :

1° A l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou à la caisse de mutualité sociale agricole compétente ;

2° A la caisse de retraite complémentaire dont relève l'employeur ;

3° Au président du conseil régional de la région dans laquelle est implanté l'entreprise ou l'établissement qui emploie l'apprenti ;

4° Au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement ;

5° Au service chargé de l'inspection de l'apprentissage ;

6° A la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage ou de l'avenant à ce contrat conclu sur le fondement de l'article L. 6222-22-1, sous une forme dématérialisée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Décision d'opposition à l'enregistrement

Section 4 : Apprenti employé par un ascendant

Article R6224-10

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, la déclaration prévue à l'article L. 6222-5 comporte les mentions énumérées aux articles R. 6222-3 à R. 6222-5. Elle précise le lien de parenté existant entre l'apprenti mineur et l'employeur.

Article R6224-11

La déclaration désigne la caisse d'épargne ou l'établissement bancaire dans lequel un compte a été ouvert au nom de l'apprenti pour recevoir la partie du salaire que l'ascendant employeur est tenu de verser sur ce compte.
Cette partie est au moins égale à 25 % du salaire fixé au contrat.

Article R6224-12

La déclaration est souscrite par l'ascendant employeur. Elle est revêtue de la signature de l'apprenti.
Elle est visée par le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement.
Elle est soumise à enregistrement dans les conditions prévues au présent chapitre.

Chapitre V : Procédures d'opposition, de suspension et d'interdiction de recrutement

Section 1 : Mise en demeure préalable à l'opposition

Article R6225-1

Lorsqu'il est constaté, soit lors d'un contrôle de l'inspection de l'apprentissage ou de l'inspection du travail, soit lors de l'examen accompli par l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat ou le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, que l'employeur méconnaît les obligations mentionnées à l'article L. 6225-1, l'inspecteur du travail ou l'inspecteur de l'apprentissage met l'employeur en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6225-2

Lorsqu'il est constaté, par les services mentionnés à l'article R. 6225-1, qu'un maître d'apprentissage, autre que l'employeur, méconnaît les obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage ou ne présente plus les garanties de moralité requises, l'inspecteur du travail ou l'inspecteur de l'apprentissage met l'employeur en demeure de désigner un autre maître d'apprentissage et d'informer de ses nom, prénoms et compétences professionnelles, l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat. Ce dernier transmet sans délai ces éléments à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R6225-3

Lorsqu'il est constaté par les services mentionnés à l'article R. 6225-1 qu'un employeur, en tant que maître d'apprentissage, méconnaît les obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage ou ne présente plus les garanties de moralité requises, l'inspecteur du travail ou l'inspecteur de l'apprentissage le met en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.

Section 2 : Opposition à l'engagement d'apprentis

Article R6225-4

Dans les cas prévus à la section 1, la décision d'opposition du préfet à l'engagement d'apprenti intervient, s'il y a lieu, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure de l'inspecteur du travail ou d'apprentissage.

Article R6225-5

La décision d'opposition à l'engagement d'apprentis est communiquée à l'inspecteur du travail, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'à la chambre consulaire compétente.

Article R6225-6

Lorsque le préfet prend une décision d'opposition à l'engagement d'apprentis, en application de l'article L. 6225-1 ou de l'article R. 6223-16, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette opposition.
Il joint à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il remplit les obligations mises à sa charge par le présent code ou par d'autres dispositions légales applicables aux jeunes travailleurs et aux apprentis.

Article R6225-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le préfet, au vu des justifications de l'employeur, décide de mettre fin à l'opposition, il notifie sa décision à l'employeur.
L'employeur peut à nouveau procéder à la déclaration mentionnée à l'article L. 6223-1.

Article R6225-8

Est communiquée sans délai à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat :
1° La décision d'opposition à l'engagement d'apprentis, prise en application de l'article L. 6225-1 ou de l'article R. 6223-16 ;
2° La décision de levée d'opposition, prise en application de l'article R. 6225-7.

Section 3 : Suspension de l'exécution du contrat et interdiction de recrutement

Sous-section 1 : Suspension de l'exécution du contrat de travail

Article R6225-9

En application de l'article L. 6225-4, l'inspecteur du travail propose la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage, après qu'il ait été procédé, lorsque les circonstances le permettent, à une enquête contradictoire. Il en informe sans délai l'employeur et adresse cette proposition au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Ce dernier se prononce sans délai et, le cas échéant, dès la fin de l'enquête contradictoire.

Sous-section 2 : Interdiction de recrutement de nouveaux apprentis

Article R6225-10

Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a interdit le recrutement de nouveaux apprentis, en application de l'article L. 6225-6, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette interdiction.
L'employeur joint à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des apprentis dans l'entreprise.

Article R6225-11

Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide, au vu des justifications présentées par l'employeur, de mettre fin à l'interdiction

de recruter de nouveaux apprentis, il notifie sa décision à l'employeur.
L'employeur peut à nouveau procéder à la déclaration prévue à l'article L. 6223-1.

Article R6225-12

Est communiquée sans délai à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat :
1° La décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, prise en application de l'article L. 6225-6 ;
2° La décision de levée d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, prise en application de l'article R. 6225-11.

Chapitre VI : Entreprises de travail temporaire

Section 1 : Dispositions générales

Article R6226-1

Le contrat d'apprentissage conclu avec une entreprise de travail temporaire précise notamment le nom du maître d'apprentissage nommé dans cette dernière et la durée de son expérience en entreprise de travail temporaire.

Article R6226-2

Le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice précise :

1° Le titre ou diplôme préparé par l'apprenti ;

2° La nature des travaux confiés à l'apprenti, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;

3° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire ;

4° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;

5° Les modalités selon lesquelles l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail temporaire du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;

6° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis.

Article R6226-3

I.-Les mentions figurant sur le contrat de mission en application de l'article L. 1251-16 sont complétées par les mentions du contrat de mise à disposition de l'apprenti prévues à l'article R. 6226-2.

II.-L'entreprise de travail temporaire adresse le contrat de mission de l'apprenti, dès sa conclusion, au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Elle l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice.

III.-La suspension du contrat d'apprentissage, en application des dispositions de l'article L. 6225-4, emporte la suspension du contrat de mission de l'apprenti. La rupture du contrat d'apprentissage, en application des dispositions de l'article L. 6225-5, emporte la rupture du contrat de mission de l'apprenti.

Article R6226-4

Pour la formation de l'apprenti qu'elle emploie, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure de convention avec une entreprise d'accueil en application de l'article R. 6223-10 ni avec une entreprise d'un autre Etat membre de la Communauté européenne susceptible d'accueillir temporairement l'apprenti en application de l'article L. 6211-5.

Section 2 : Maîtres d'apprentissage

Article R6226-5

Le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le centre de formation des apprentis et les maîtres d'apprentissage nommés dans les entreprises utilisatrices.

Est réputée remplir la condition de compétence professionnelle exigée, en application de l'article L. 6223-1, d'un maître d'apprentissage nommé dans une entreprise de travail temporaire une personne justifiant d'une expérience professionnelle minimale de deux années dans ce type d'entreprise.

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 6223-6, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise de travail temporaire est fixé à cinq par maître d'apprentissage.

Article R6226-6

En application de l'article L. 6223-5, le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice contribue à l'acquisition par l'apprenti dans cette entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire et avec le centre de formation d'apprentis.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour l'application de l'article R. 6223-6 à l'entreprise utilisatrice, l'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, prévue à l'article L. 6222-26, est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice.

Chapitre VII : Dispositions pénales

Article R6227-1

Le fait, pour l'employeur, de méconnaître les dispositions des articles L. 6222-1, L. 6222-2, L. 6222-11, L. 6222-24, L. 6223-2 à L. 6223-8, R. 6223-9, R. 6223-22 et R. 6223-23, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R6227-2

Le fait d'employer un apprenti à un travail effectif excédant huit heures par jour ou la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 du code du travail et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6222-25, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R6227-3

Le fait d'employer un apprenti âgé de moins de dix-huit ans à un travail de nuit, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-26, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-4

Le fait de verser un salaire à l'apprenti inférieur au minimum prévu par l'article L. 6222-27, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'apprentis rémunérés dans des conditions illégales.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-5

Le fait d'employer un apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-30, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-6

Le fait de ne pas présenter l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-34, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-7

Le fait de ne pas accorder un congé supplémentaire de cinq jours à l'apprenti pour lui permettre de préparer les épreuves dans un centre de formation d'apprentis, ou de ne pas maintenir le salaire de l'apprenti pendant ce congé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-35, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-8

Le fait, pour l'employeur, de méconnaître les dispositions de l'article L. 6223-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R6227-9

Le fait, pour l'employeur, de méconnaître les dispositions de l'article L. 6225-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R6227-10

Le fait, pour le responsable d'un organisme qui n'a pas souscrit avec l'Etat la convention prévue à l'article R. 6223-27, de décerner le titre de maître d'apprentissage confirmé, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

TITRE III : CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS ET SECTIONS D'APPRENTISSAGE

Chapitre Ier : Missions des centres de formation d'apprentis

Article R6231-1

Les centres de formation d'apprentis développent l'aptitude à tirer profit d'actions ultérieures de formation professionnelle ou à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie.

Chapitre II : Création de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage

Section 1 : Création de centres de formation d'apprentis

Sous-section 1 : Demande de convention

Article R6232-1

La demande de conclusion d'une convention de création d'un centre de formation d'apprentis, prévue à l'article L. 6232-1, et le projet de convention qui y fait suite sont soumis au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles intéressé qui émet un avis en tenant compte :

1° Des besoins de formation professionnelle existant ou à prévoir dans le champ d'application de la convention envisagée ;

2° De la cohérence du projet avec la partie consacrée aux jeunes du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, prévu par l'article L. 214-13 du code de l'éducation ;

3° Des recommandations émises par les commissions professionnelles consultatives ;

4° Des garanties offertes par le gestionnaire du centre, notamment en ce qui concerne les locaux, l'équipement et le personnel ;

5° Du financement envisagé et en particulier du montant prévisible de ressources par apprenti, par domaine et par niveau de formation dont pourrait disposer le centre de formation d'apprentis par année d'exécution de la convention.

Article R6232-2

La demande de conclusion d'une convention donne lieu à une décision dans un délai de six mois à compter du dépôt de la demande.
La décision de refus est motivée.

Sous-section 2 : Contenu et conclusion de la convention

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6232-4

Les conventions types de création d'un centre de formation d'apprentis, prévues à l'article L. 6232-2, sont définies après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article R6232-5

La convention créant un centre de formation d'apprentis détermine, pour la durée de celle-ci, les coûts de formation pratiqués par le centre.
Ces coûts incluent, en les identifiant, les charges d'amortissement des immeubles et des équipements. Les coûts ainsi fixés peuvent être révisés chaque année par avenant à la convention.

Article R6232-6

La convention créant un centre de formation d'apprentis détermine les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière du centre.

Article R6232-7

La convention créant un centre de formation d'apprentis définit l'aire normale de recrutement des apprentis et les spécialisations professionnelles du centre de formation d'apprentis.
Elle détermine le nombre minimal et maximal d'apprentis admis annuellement au centre pour les formations qui y seront dispensées et qui conduiront à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article R6232-8

La convention créant un centre de formation d'apprentis peut prévoir la création d'annexes locales assurant tout ou partie de certaines formations.

Article R6232-9

La convention créant un centre de formation d'apprentis est assortie d'annexes pédagogiques qui précisent, pour chaque titre ou diplôme, le contenu et la progression des formations ainsi que les conditions d'encadrement des apprentis.
Pour les diplômes, ces annexes pédagogiques doivent respecter les règles communes minimales définies par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'agriculture ou du ministre intéressé. Les commissions professionnelles consultatives ou les organismes qui en tiennent lieu sont associés à leur préparation.
Pour les titres, les annexes pédagogiques doivent respecter les règles définies lors de l'homologation

par la commission technique d'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique.

Article R6232-10

La convention créant un centre de formation d'apprentis est conclue entre le président du conseil régional et l'une des personnes énumérées à l'article L. 6232-1 ou, dans le cas mentionné à l'article L. 6232-8, une association telle que définie par l'article R. 6232-23.

La convention portant création d'un centre mentionné au premier alinéa est conclue conformément au contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes, prévu au II de l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

Article R6232-11

Lorsque plusieurs personnes décident de créer conjointement un centre de formation d'apprentis, sans pour autant constituer une personne morale nouvelle pour en assurer la gestion, elles désignent parmi elles un représentant chargé de conclure avec la région une convention de création.

Ce représentant est le gestionnaire du centre.

Sous-section 3 : Dénonciation, avenant et renouvellement de la convention

Article R6232-13

La dénonciation d'une convention créant un centre de formation d'apprenti est motivée.
La décision de dénonciation est prise selon les procédures prévues aux articles R. 6232-1 et R. 6232-2.

Article R6232-14

Pendant la durée de la convention, la liste des formations du centre et les autres clauses de la convention peuvent être modifiées pour tenir compte notamment de l'évolution des besoins de formation professionnelle.

Ces modifications font l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes formes que la convention.

Article R6232-15

Dix-huit mois au moins avant la date d'expiration de la convention, les parties se concertent afin de préparer son renouvellement en tenant compte, s'il y a lieu, des adaptations rendues nécessaires par

l'évolution des besoins de formation.
Lorsqu'il apparaît que la convention ne peut être renouvelée, le recrutement de nouveaux apprentis est interrompu. La convention en vigueur est prorogée de plein droit jusqu'à l'achèvement des formations en cours, lorsque cet achèvement a lieu après la date d'expiration de la convention.

Article R6232-16

La convention est renouvelée dans les conditions prévues à l'article R. 6232-15.

Section 2 : Création de sections d'apprentissage et d'unités de formation par apprentissage

Sous-section 1 : Sections d'apprentissage

Article D6232-17

La convention créant une section d'apprentissage est conforme à la convention type établie par la région.
Elle se conforme aux dispositions prévues aux articles R. 6232-20, R. 6233-1 à R. 6233-6, R. 6233-9 à R. 6233-11, R. 6233-22, R. 6233-27 à R. 6233-50, R. 6233-54, R. 6233-56 et R. 6233-57.
Sont applicables à cette convention, les dispositions applicables aux conventions créant les centres de formation d'apprentis prévues par les articles R. 6232-6 à R. 6232-9.

Article R6232-18

La convention créant une section d'apprentissage est conclue entre :
1° Le président du conseil régional ;
2° Le responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche après accord du conseil d'administration ou de l'instance délibérante en tenant lieu ;
3° L'une des personnes morales énumérées à l'article L. 6232-1.

Article R6232-19

La convention créant une section d'apprentissage est conclue conformément au plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes, prévu au II de l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

Article R6232-20

Pendant la durée de la convention, le contenu de la formation de la section d'apprentissage et les autres clauses de la convention peuvent être modifiées pour tenir compte notamment de l'évolution

des besoins de formation professionnelle.

Ces modifications font l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes formes que la convention.

Article R6232-21

Six mois au moins avant la date d'expiration de la convention, les parties se concertent afin de préparer son renouvellement en tenant compte, s'il y a lieu, des adaptations rendues nécessaires par l'évolution des besoins de formation.
Lorsqu'il apparaît que la convention ne peut être renouvelée, le recrutement de nouveaux apprentis est interrompu. La convention en vigueur est prorogée de plein droit jusqu'à l'achèvement des formations en cours, lorsque cet achèvement se place après la date d'expiration de la convention.

Sous-section 2 : Unités de formation par apprentissage

Article R6232-22

La signature de la convention créant une unité de formation par apprentissage, prévue au deuxième alinéa de l'article L. 6232-8, est conditionnée à l'accord préalable du conseil d'administration de l'établissement ou de l'instance délibérante qui en tient lieu.

Article R6232-23

La convention créant une unité de formation par apprentissage peut être conclue, notamment, avec un centre de formation d'apprentis créé par convention entre une région et une association constituée au niveau régional par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, une chambre de commerce et d'industrie de région, une chambre régionale de métiers, une chambre régionale d'agriculture ou un groupement d'entreprises en vue de développer les formations en apprentissage.

La création de l'association est subordonnée à un avis favorable motivé du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles.

Article R6232-24

La convention créant une unité de formation par apprentissage est conclue pour une durée au moins égale à celle du cycle de la formation, nécessaire à l'acquisition d'un titre ou diplôme, pour laquelle elle a été ouverte.
Elle est renouvelée dans les conditions prévues à l'article R. 6232-21.

Article D6232-25

La convention créant une unité de formation par apprentissage détermine notamment :
1° Le recrutement et les effectifs des apprentis à former ;
2° Les personnels, locaux et équipements destinés à la formation, y compris, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement ;
3° Les diplômes préparés ;
4° Le rythme d'alternance et les durées respectives de l'enseignement dans l'établissement et de la formation en entreprise, ainsi que les modalités de coordination entre l'établissement, le centre de formation d'apprentis et les entreprises ;
5° Les orientations générales de l'unité de formation par apprentissage, l'organisation pédagogique et le contenu des enseignements selon le titre ou le diplôme préparé ;
6° Les moyens de financement.

Chapitre III : Fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage

Section 1 : Ressources

Sous-section 1 : Budget

Article R6233-1

La convention de création prévoit les conditions dans lesquelles est établi le budget du centre ou de la section d'apprentissage.

Article R6233-2

Le budget d'un centre de formation d'apprentis est distinct de celui de l'organisme gestionnaire.

Article R6233-3

Le budget d'une section d'apprentissage est identifié au sein du budget de l'établissement.

Article R6233-4

Le budget des organismes et établissements soumis aux règles de la comptabilité publique ou à la tutelle de l'Etat est constitué par une section particulière du budget général de l'organisme ou de l'établissement dans lequel est créée la section d'apprentissage.
Cette disposition s'applique également aux établissements d'enseignement privés sous contrat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6233-5

La comptabilité d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage est distincte de celle de l'organisme gestionnaire.

Article R6233-6

Pour les centres de formation d'apprentis dont la comptabilité n'est pas tenue par un comptable public, les comptes sont certifiés par un commissaire aux comptes.

Article R6233-7

L'excédent de ressources, prévu au second alinéa de l'article L. 6233-1, est reversé :
1° Au profit du fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, lorsque la convention de création d'un centre ou d'une section d'apprentissage a été conclue avec le conseil régional ;
2° Au profit du compte d'affectation spéciale "Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage, lorsque la convention a été conclue avec l'Etat. Ce reversement est ensuite attribué à un fonds régional qui l'utilisera dans les conditions prévues à l'article L. 6241-10.

Sous-section 2 : Subventions

Article R6233-8

Un organisme gestionnaire de centres de formation d'apprentis peut recevoir des subventions d'équipement et de fonctionnement de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics.

Article R6233-9

La convention de création détermine, sur la base du nombre d'apprentis accueillis par le centre ou la section d'apprentissage, le mode de calcul de la subvention versée, selon le cas, au centre, à la section d'apprentissage ou à l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche.
Ce mode de calcul prend en compte :
1° Le coût de formation annuel d'un apprenti, incluant les charges d'amortissement des immeubles et des équipements, calculé pour chacune des formations dispensées ;
2° Le coût forfaitaire annuel de l'hébergement, de la restauration et des dépenses de transport par apprenti.

Article R6233-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La convention de création peut prendre en compte les coûts liés à des innovations ou des expérimentations à caractère technique ou pédagogique conduites par le centre ou la section d'apprentissage.

Article R6233-11

Le montant définitif de la subvention due au titre d'un exercice déterminé est arrêté en fonction des participations financières réelles perçues.

Section 2 : Personnel

Article R6233-12

Une personne frappée d'une incapacité prévue à l'article L. 911-5 du code de l'éducation ne peut être employée dans un centre de formation d'apprentis.

Article R6233-13

Une personne appelée à enseigner dans un centre de formation d'apprentis justifie :

1° Pour exercer des fonctions d'enseignement général, du niveau de qualification exigé des candidats postulant à un emploi d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement préparant à des diplômes professionnels ou des titres de même nature et de même niveau, conformément aux conditions arrêtées par le ministre intéressé ;

2° Pour exercer des fonctions d'enseignement technique, théorique et d'enseignement pratique :

a) Soit du niveau de qualification exigé des candidats à un emploi d'enseignement dans un établissement public d'enseignement ;

b) Soit d'un diplôme ou d'un titre de même niveau que le diplôme ou le titre auquel prépare l'enseignement professionnel dispensé et d'une expérience professionnelle minimum de deux ans dans la spécialité enseignée au cours des dix dernières années.

Article R6233-14

Pour les centres relevant du ministère de l'agriculture, un niveau de qualification supérieur à celui prévu à l'article R. 6233-13 peut être fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'agriculture et de la formation professionnelle, après avis de la commission professionnelle consultative concernée.

Article R6233-15

Les dispositions des articles R. 6233-13 et R. 6233-14 ne sont pas opposables aux enseignants de centres de formation d'apprentis en fonction le 30 janvier 1988.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6233-16

Pour satisfaire des besoins particuliers de formation, il peut être fait appel à des personnes possédant les compétences spécifiques à l'enseignement professionnel considéré.
Le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel concerné peut délivrer une autorisation d'enseignement, au vu du dossier de l'intéressé présenté par l'organisme gestionnaire.
Cette autorisation est accordée pour la durée du cycle de formation prévu. Elle est renouvelable sur demande expresse de l'organisme gestionnaire.

Article R6233-17

Pour toute personne appelée à diriger un centre de formation d'apprentis ou à y enseigner, l'organisme gestionnaire dans le premier cas, le directeur du centre dans le second, adresse soit au recteur d'académie, soit au directeur régional du département ministériel intéressé et, le cas échéant, au président du conseil régional, un dossier établissant que l'intéressé satisfait aux conditions posées aux articles R. 6233-12 à R. 6233-16.
Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel concerné, peut, dans le délai d'un mois, faire opposition motivée à l'entrée ou au maintien en fonctions de l'intéressé.

Article R6233-18

Indépendamment des stages pratiques en entreprise prévus au second alinéa de l'article L. 6233-3 dans le cas de fermeture d'un centre ou d'une section, l'Etat ou la région et l'organisme gestionnaire recherchent conjointement les conditions dans lesquelles le personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement peut être employé dans un autre centre de formation d'apprentis ou dans tout autre établissement d'enseignement technologique ou de formation professionnelle.

Article R6233-19

Les jurys des examens de l'enseignement technologique auxquels préparent les centres de formation d'apprentis comprennent un ou plusieurs membres du personnel enseignant de ces centres, selon des modalités fixées par arrêté du ministre compétent.

Article R6233-20

Les enseignements en section d'apprentissage sont dispensés par les catégories de personnels qui ont vocation à enseigner dans l'établissement d'accueil de la section, dans le respect des règles statutaires applicables à ces personnels.

Article R6233-21

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le droit des personnels à exercer dans les conditions prévues par l'article L. 6233-4 est conféré par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, sous réserve, le cas échéant, d'avoir à accomplir un stage de recyclage et de perfectionnement pédagogique organisé sous le contrôle des ministères compétents.

Section 3 : Organisation

Sous-section 1 : Direction

Article R6233-22

Chaque centre de formation d'apprentis est placé sous l'autorité d'un directeur qui doit satisfaire aux conditions fixées aux articles R. 6233-23 à R. 6233-26.

Article R6233-23

Le directeur d'un centre de formation d'apprentis justifie :
1° Etre titulaire d'un diplôme ou titre au moins équivalent à un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique ;
2° Avoir accompli, pendant cinq ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement technique public ou privé ou dans un centre de formation d'apprentis, à raison d'au moins 200 heures par an. Toutefois, lorsque l'intéressé est titulaire d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur et justifie de cinq années d'activité professionnelle, il peut en être dispensé par décision du recteur d'académie ou du directeur régional du département ministériel intéressé.

Article R6233-24

Sur demande du président de l'organisme gestionnaire du centre de formation d'apprentis, le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel intéressé peut autoriser, à titre exceptionnel, la nomination comme directeur de centre d'un titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau au moins équivalent à celui du baccalauréat si l'intéressé répond à la condition définie au 2° de l'article R. 6233-23.

Article R6233-25

Les dispositions des articles R. 6233-23 et R. 6233-24 ne sont pas opposables aux directeurs de centres de formation d'apprentis en fonction le 30 janvier 1988.

Article R6233-26

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque l'importance, la nature ou l'organisation du centre de formation d'apprentis justifient l'emploi, auprès du directeur, d'une personne investie d'une responsabilité dans le domaine pédagogique, celle-ci doit répondre aux mêmes conditions que celles exigées du directeur du centre.

Article R6233-27

Le directeur d'un centre de formation d'apprentis est responsable du fonctionnement pédagogique et administratif du centre, sous réserve des pouvoirs d'ordre administratif et financier appartenant à l'organisme gestionnaire précisés par la convention de création du centre.

Article R6233-28

Le personnel du centre est recruté sur proposition du directeur et est placé sous son autorité.

Article R6233-29

Le responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche dans lequel est créée une unité de formation par apprentissage est, par dérogation aux dispositions de l'article R. 6233-27, chargé de la direction pédagogique des enseignements de cette unité.
Le responsable de l'établissement dans lequel est créée une section d'apprentissage est chargé de la direction pédagogique et administrative de la section.
Le personnel de l'unité de formation par apprentissage et de la section d'apprentissage est placé sous l'autorité du responsable de l'établissement dans lequel l'enseignement est dispensé.

Sous-section 2 : Conseil de perfectionnement

Article R6233-31

Le conseil de perfectionnement prévu à l'article L. 6232-3 est placé auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du centre.

Article R6233-32

Dans l'établissement où ont été ouvertes une ou plusieurs sections d'apprentissage, un conseil de perfectionnement est constitué auprès du conseil d'administration de l'établissement ou de l'instance délibérante qui en tient lieu.

Article R6233-33

Le conseil de perfectionnement comprend, dans les conditions fixées par la convention créant le centre de formation des apprentis :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Le directeur du centre ;
2° Un ou des représentants de l'organisme gestionnaire du centre ;
3° Pour au moins la moitié de ses membres et en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, extérieurs au centre de formation d'apprentis, représentatives au plan national ;
4° Des représentants élus des personnels d'enseignement et d'encadrement et un représentant élu des autres catégories du personnel du centre ;
5° Des représentants élus des apprentis ;
6° Dans les centres dispensant des formations de niveau V et IV, des représentants des parents d'apprentis, désignés par les associations de parents d'élèves les plus représentatives dans le ressort territorial d'application de la convention.

Article R6233-34

La convention créant un centre de formation d'apprentis définit les modalités de désignation du président du conseil de perfectionnement et la durée du mandat de ses membres.

Article R6233-35

Le conseil de perfectionnement institué dans un établissement où sont ouvertes une ou plusieurs sections d'apprentissage comprend :
1° Le responsable de l'établissement, président ;
2° Son adjoint ou le conseiller principal d'éducation ou la personne qui en tient lieu ;
3° Le gestionnaire de l'établissement ;
4° Le chef de travaux ;
5° Les représentants mentionnés aux 3° à 6° de l'article R. 6233-33, siégeant dans les mêmes conditions.

Article R6233-36

Le conseil de perfectionnement peut faire appel, pour participer à certains de ses travaux, à titre consultatif et pour une durée limitée, à des personnes qualifiées en raison de leur expérience pédagogique et professionnelle.
Il peut également faire appel, selon l'autorité signataire de la convention, à un représentant de l'Etat ou de la région.

Article R6233-37

Les représentants des salariés extérieurs au centre de formation d'apprentis qui siègent dans le conseil de perfectionnement sont désignés :
1° Lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis d'entreprise, par le comité d'entreprise ;
2° Lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis géré soit paritairement, soit par des organisations patronales, soit par des associations dont celles-ci sont membres fondateurs, par les organisations syndicales de salariés, selon des modalités fixées par un protocole d'accord conclu entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales de

salariés intéressées ;
3° Dans les autres cas, par les organisations syndicales de salariés intéressées.

Article R6233-38

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement par les représentants des salariés extérieurs est rémunéré comme temps de travail.
Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage auprès duquel fonctionne le conseil de perfectionnement.

Article R6233-39

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an, sur convocation de son président, qui arrête l'ordre du jour.

Article R6233-40

Le conseil de perfectionnement est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis et de la section d'apprentissage, notamment sur :
1° Les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;
2° Les conditions générales d'admission des apprentis ;
3° L'organisation et le déroulement de la formation ;
4° Les modalités des relations entre les entreprises et le centre ou la section d'apprentissage ;
5° Le contenu des conventions conclues en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 par l'organisme gestionnaire ou par l'établissement où est ouverte une section d'apprentissage ;
6° Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs.

Article R6233-41

Le conseil de perfectionnement est informé :
1° Des conditions générales de recrutement et de gestion des personnels éducatifs du centre ou de la section d'apprentissage et du plan de formation de ces personnels ;
2° De la situation financière du centre ou de la section d'apprentissage et des projets d'investissements ;
3° Des objectifs et du contenu des formations conduisant aux diplômes et titres ;
4° Des résultats aux examens ;
5° Des décisions d'opposition à l'engagement d'apprentis et de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage ;
6° Du projet d'établissement, lorsqu'il est institué dans un établissement où ont été ouvertes une ou plusieurs sections d'apprentissage.

Article R6233-42

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le conseil de perfectionnement suit l'application des dispositions arrêtées dans les différents domaines mentionnés aux articles R. 6233-40 et R. 6233-41.

Article R6233-43

Le directeur du centre ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement, assure la préparation des réunions ainsi que la diffusion des comptes rendus et procès-verbaux des séances du conseil de perfectionnement.

Article R6233-44

Les comptes rendus des séances du conseil de perfectionnement sont transmis :
1° Au président de l'organisme gestionnaire du centre, au président du conseil régional et au recteur d'académie ou au directeur régional du département ministériel intéressé, pour les centres de formation d'apprentis créés par convention avec les régions ;
2° Au ministre intéressé, pour les centres de formation d'apprentis créés par convention avec l'Etat.

Article R6233-45

Lorsque le conseil de perfectionnement est institué dans le cas prévu à l'article R. 6233-32, les comptes rendus des séances sont transmis au conseil d'administration ou à l'instance délibérante de l'établissement, au président du conseil régional et au recteur d'académie ou au directeur régional du département ministériel intéressé par le fonctionnement de l'établissement.

Sous-section 3 : Comité de liaison

Article R6233-46

Dans chaque établissement d'enseignement ou de formation et de recherche où a été ouverte une unité de formation par apprentissage, il est institué, pour chacune d'elles, un comité de liaison entre l'établissement et le centre de formation d'apprentis.

Article R6233-47

Le comité de liaison s'assure de la conformité du fonctionnement de l'unité de formation par apprentissage aux stipulations de la convention, notamment aux orientations générales mentionnées au 5° de l'article D. 6232-25.

Article R6233-48

Le comité de liaison est présidé par le responsable de l'établissement dans lequel est ouverte l'unité

de formation par apprentissage.

Article R6233-49

Le comité de liaison comprend, en nombre égal, des représentants désignés par le conseil de perfectionnement du centre de formation d'apprentis et des représentants désignés par le conseil d'administration de l'établissement ou de l'instance délibérante en tenant lieu.
Ils sont désignés parmi les personnels enseignants de l'unité, pour une durée déterminée par la convention conclue entre le centre et l'établissement.

Sous-section 4 : Règlement intérieur

Article R6233-50

Un règlement intérieur est établi par l'autorité compétente de l'organisme gestionnaire du centre de formation d'apprentis, sur proposition du directeur du centre et après consultation du conseil de perfectionnement.

Article R6233-51

Pour les sections d'apprentissage ou les unités de formation par apprentissage, le règlement intérieur de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche est applicable, sauf dispositions particulières que le conseil de perfectionnement peut soumettre, pour adoption, au conseil d'administration de cet établissement ou à l'instance délibérante qui en tient lieu.

Section 4 : Fonctionnement pédagogique des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage

Article D6233-51-1

Chaque centre de formation d'apprentis organise chaque année une information sur le service civique créé par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010.

Sous-section 1 : Durée et horaires de la formation

Article R6233-52

La durée de la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis mentionnée à l'article L. 6233-8 ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat. Elle est fixée après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation

professionnelles.

Article R6233-53

L'horaire minimum prévu à l'article L. 6233-9 ne peut être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année.

Article R6233-54

La convention détermine la durée totale de chacune des formations assurées et la distribution des heures d'enseignement par matière et par année conformément à la réglementation applicable aux diplômes ou titres considérés.

Sous-section 2 : Organisation de l'enseignement

Article R6233-55

Chaque centre de formation d'apprentis est organisé de manière à constituer, sur le plan fonctionnel, une unité administrative et pédagogique indépendante.

Article R6233-56

Dans les centres de formation d'apprentis, les enseignements destinés à ceux-ci sont dispensés entre huit heures et dix-neuf heures.
Dans les établissements d'enseignement ou de formation et de recherche comportant une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage, les horaires des enseignements destinés aux apprentis sont ceux pratiqués par l'établissement, dans les limites mentionnées au premier alinéa.
Dans les établissements de formation et de recherche relevant de l'enseignement supérieur, les enseignements sont dispensés selon des horaires déterminés par l'établissement.

Article R6233-57

Le centre de formation d'apprentis et la section d'apprentissage assurent la coordination entre la formation qu'ils dispensent et celle assurée en entreprise. A cet effet, le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas de la section d'apprentissage, le responsable de l'établissement :
1° Etablit pour chaque métier, en liaison avec les représentants des entreprises intéressées et après avis du conseil de perfectionnement, des progressions conformes aux annexes pédagogiques de la convention ;
2° Désigne, pour chaque apprenti, parmi le personnel du centre ou celui de la section d'apprentissage, un formateur qui, en coordination avec les autres formateurs, est plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec

le responsable de la formation pratique dans l'entreprise occupant cet apprenti ;
3° Etablit et met à la disposition du responsable de la formation pratique dans l'entreprise les documents pédagogiques nécessaires à cet effet ;
4° Apporte son aide aux apprentis dont le contrat est rompu pour la recherche d'un employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de leur formation. Eventuellement, il les assiste dans l'accomplissement des formalités nécessaires pour bénéficier de l'allocation d'assurance chômage ;
5° Organise, au bénéfice des employeurs qui ont accompli la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage et de leurs collaborateurs ayant la qualité de maître d'apprentissage, une information sur l'enseignement par alternance ainsi que sur les programmes et les documents pédagogiques correspondant aux formations à dispenser. Une attestation de présence est délivrée aux personnes qui ont régulièrement suivi cette action d'information ;
6° Organise, à l'intention des employeurs, toutes autres activités nécessaires pour assurer la coordination de la formation dispensée par le centre ou la section d'apprentissage et de la formation en entreprise ;
7° Organise l'entretien d'évaluation prévu à l'article R. 6233-58 et établit le compte rendu de cet entretien ;
8° Organise les stages pratiques en entreprise prévus au second alinéa de l'article L. 6233-3 bénéficiant aux enseignants, au moment de l'accès à la fonction d'enseignant, puis tous les cinq ans.

Article R6233-58

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié, par le centre de formation d'apprentis, à un entretien d'évaluation dans les deux mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage.
L'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, en cas de besoin, son représentant légal participent à cet entretien.

Article R6233-59

La convention créant un centre de formation d'apprentis à caractère interprofessionnel peut prévoir, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, la création d'une section « Métiers divers » destinée à accueillir temporairement, dans la limite des places disponibles, les apprentis des métiers à faible effectif.
Cette section est créée selon les règles prévues à l'article R. 6233-60.

Article R6233-60

L'enseignement général du centre interprofessionnel de formation d'apprentis est dispensé aux apprentis inscrits dans la section « Métiers divers ».
Lorsque les enseignements technologiques correspondant à leur métier ne peuvent être organisés par le centre, ces apprentis sont inscrits, à la diligence du directeur du centre et au moins pour ces enseignements, dans le centre le plus proche qui dispense de tels enseignements ou dans un centre spécialisé régional ou national.

Article R6233-61

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La convention créant un centre de formation d'apprentis à vocation régionale, interrégionale ou nationale prévoit les modalités d'organisation des enseignements qui peuvent être dispensés localement par un autre centre de formation d'apprentis ou un établissement d'enseignement technologique ainsi que les modalités d'organisation et de prise en charge du transport et du séjour des apprentis pour les formations spécialisées qui ne peuvent être données qu'au niveau du centre régional, interrégional ou national.
La convention peut prévoir qu'une partie des enseignements est dispensée par correspondance, sous réserve d'un contrôle de la progression des apprentis.

Sous-section 3 : Convention avec une entreprise ou un groupement d'entreprise

Article R6233-62

La convention créant un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage prévoit les conditions dans lesquelles celui-ci ou celle-ci peut conclure, au titre de l'article L. 6231-2, une convention avec une ou plusieurs entreprises, ou un groupement d'entreprises habilités en vue d'assurer une partie des enseignements technologiques et pratiques normalement assurés par le centre ou la section d'apprentissage.

Article D6233-63

Pour l'application de l'article R. 6233-62, la demande d'habilitation est soumise par le directeur du centre de formation d'apprentis ou par le responsable de l'établissement, selon le cas, au recteur d'académie ou au directeur régional compétent.
Elle est accompagnée d'un dossier comportant :
1° Le compte rendu de la consultation du ou des comités d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
2° La mention des qualifications des personnes chargées de dispenser les enseignements technologiques et pratiques ;
3° La nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que les technologies auxquelles ils ont accès ;
4° Le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément ;
5° L'avis du conseil de perfectionnement du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage.

Article D6233-64

L'habilitation est accordée lorsque le projet pédagogique présenté est de nature à assurer une formation satisfaisante.
Le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel compétent statue dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut décision d'acceptation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'habilitation est valable pour la durée de la convention conclue entre le centre de formation ou la section d'apprentissage et une ou plusieurs entreprises ou un groupement d'entreprises, sauf s'il apparaît que les conditions initialement prévues ne sont plus remplies.
En cas de retrait de l'habilitation, le responsable du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage résilie la convention.

Article D6233-65

La convention précise les conditions dans lesquelles sont assurés le financement des interventions des entreprises ou du groupement d'entreprises et l'accueil des apprentis avec lesquels les entreprises ne sont pas liées par un contrat d'apprentissage.

Chapitre IV : Dispositions pénales

TITRE IV : FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Chapitre Ier : Taxe d'apprentissage

Section 1 : Principes

Article R6241-1

Sont pris en compte pour déterminer les sommes consacrées par une entreprise au développement de l'apprentissage, au sens de l'article L. 6241-2 :

1° La fraction régionale pour l'apprentissage versée au Trésor public, prévue au I de l'article L. 6241-2 ;

2° Les concours financiers attribués aux centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage, en application de l'article L. 6241-4 ;

3° Les concours financiers attribués aux écoles et centres, prévus aux articles L. 6241-5 et L. 6241-6 ;

4° A défaut, le versement au Trésor public prévu au I de l'article 4 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

Article R6241-2

Les concours financiers mentionnés à l'article R. 6241-1 sont destinés à assurer le fonctionnement

ainsi que les investissements des centres, sections et écoles mentionnés à cet article.

Article R6241-3

L'arrêté du représentant de l'Etat dans la région mentionné à l'article L. 6241-10 est publié au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due. Il comporte la liste des formations, des organismes et des services ouverts ou maintenus pour l'année suivante.

Article R6241-3-1

Le préfet de région publie, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due, la liste, communiquée par le président du conseil régional, des formations dispensées dans un centre de formation d'apprentis ou dans une section d'apprentissage, comportant l'indication du coût de la formation fixé dans la convention mentionnée à l'article L. 6232-1.

Article D6241-4

La proposition de répartition prévue à l'article L. 6241-3 est transmise à chaque région ou à la collectivité territoriale de Corse avant le 15 mai de chaque année. Cette transmission mentionne la répartition des fonds du quota affectés par les entreprises conformément à l'article L. 6241-2. Le président du conseil régional ou du conseil exécutif de Corse notifie aux organismes collecteurs, au plus tard le 1er juillet, ses recommandations sur cette répartition.

La décision des organismes collecteurs est transmise à chaque région ou à la collectivité territoriale de Corse au plus tard le 15 juillet. Si elle n'est pas conforme aux recommandations régionales, cette décision est motivée en indiquant notamment les critères ou, le cas échéant, les clés de répartition retenus.

Article R6241-5

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés à l'article L. 6242-1 et à l'article L. 6242-2 reversent :

1° Au Trésor public, la fraction régionale pour l'apprentissage, définie au I de l'article L. 6241-2, le 30 avril de chaque année au plus tard ;

2° Aux établissements bénéficiaires, les concours financiers destinés aux centres de formation d'apprentis, aux sections d'apprentissage ainsi qu'aux écoles ou centres, prévus aux articles L. 6241-5 et L. 6241-6, le 15 juillet de chaque année au plus tard.

Article R6241-6

Les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, mentionnés à l'article L. 6332-16, informent le conseil régional du montant des concours qu'ils ont apportés aux formations en apprentissage dans la région, en application de ce même article, au plus tard le 15 mai de l'année au cours de laquelle les décisions d'affectation prévues à l'article R. 6332-78 sont prises.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6241-7

L'assujetti à la taxe d'apprentissage a droit à une exonération totale ou partielle de cette taxe, à raison des dépenses et subventions effectuées par lui au cours de l'année d'imposition, conformément aux dispositions de l'article L. 6241-8 et par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2.

Article R6241-10

Les frais de stage organisés en milieu professionnel mentionnés au 3° de l'article L. 6241-8-1 peuvent donner lieu à exonération dans la limite de 3 % du montant de la taxe d'apprentissage.

Section 2 : Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage

Section 3 : Versements libératoires

Article R6241-19

Lorsque plusieurs apprentis, accueillis dans une même entreprise ou un même établissement, sont inscrits dans des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage différents et, si le produit du nombre d'apprentis par le montant mentionné à l'article L. 6241-4 excède le quota de la taxe d'apprentissage, en application du II de l'article L. 6241-2, cette fraction est répartie par l'employeur ou par l'organisme collecteur entre ces centres ou sections, proportionnellement au nombre d'apprentis inscrits dans chacun d'entre eux.

Section 4 : Affectation des fonds

Article R6241-20

Le montant minimum de ressources par apprenti, par domaine et par niveau de formation, est déterminé par arrêté conjoint du ministre chargé de la formation professionnelle et, en fonction des formations concernées, du ministre chargé de l'éducation, de l'enseignement supérieur, des sports ou de l'agriculture, après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article R6241-22

Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions des I et II de l'article L. 6241-2, les employeurs assujettis à la taxe d'apprentissage répartissent les dépenses prévues au 1° de l'article L. 6241-8,

selon les niveaux de formation ainsi définis :

1° Catégorie A : niveaux III, IV et V ;

2° Catégorie B : niveaux I et II.

Article R6241-23

Les pourcentages affectés aux niveaux de formation, en application de l'article R. 6241-22, sont les suivants :

1° Catégorie A : 65 % ;

2° Catégorie B : 35 %.

Article R6241-24

Les formations mentionnées à l'article R. 6241-22 bénéficient de versements correspondant au niveau de formation dans lequel elles se situent.

Article R6241-25

Les employeurs assujettis à la taxe d'apprentissage sont, sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions des articles L. 6241-2 et L. 6241-8, dispensés de l'obligation de respecter la répartition par niveau de formation prévue à l'article R. 6241-22, lorsque le montant brut de la taxe n'excède pas 415 euros.

Article R6241-26

Le total des dépenses mentionnées à l'article L. 6241-10 ne doit pas dépasser 26 % du montant de la taxe restant dû après acquittement des fractions réservées à l'apprentissage en application du I et II de l'article L. 6241-2.

Article R6241-27

Le montant minimum de ressources par apprenti, par domaine et par niveau de formation peut être modulé par le conseil régional dans une limite de 10 % par rapport au montant de référence.

Cette modulation est décidée après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles et tient compte, notamment, des niveaux de salaires pratiqués dans la région dans les mêmes domaines d'activité ainsi que des coûts immobiliers constatés.

Article R6241-28

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le montant minimum de ressources par apprenti, par domaine et par niveau de formation est garanti pendant toute la durée de validité de la convention.

Chapitre II : Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage

Section 1 : Habilitation

Sous-section 1 : Principes

Article R6242-1

L'habilitation d'un organisme mentionné à l'article L. 6332-1 à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser est délivrée, en application du premier alinéa de l'article L. 6242-1, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Les organismes mentionnés à l'article L. 6332-1 peuvent être habilités par l'Etat à collecter sur le territoire national, dans tout ou partie de leurs champs de compétences déterminés par l'accord mentionné au dernier alinéa de ce même article, les versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage des entreprises qui leur versent la contribution prévue aux articles L. 6331-2 ou L. 6331-9.

Dans le champ d'application professionnel des accords visés au deuxième alinéa, l'habilitation au titre de la collecte des versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage n'est accordée qu'à un même organisme paritaire collecteur agréé.

A défaut d'habilitation de l'organisme mentionné à l'article L. 6332-1 dont elle relève au titre de la contribution prévue aux articles L. 6331-2 ou L. 6331-9, ou en cas d'habilitation de cet organisme ne concernant pas la branche professionnelle dont l'entreprise relève, cette dernière peut effectuer ses versements à un organisme collecteur paritaire interprofessionnel habilité en vertu du premier alinéa.

Article R6242-2

Pour l'organisme à vocation régionale désigné dans le cadre de la convention mentionnée à l'article L. 6242-2, l'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser est délivrée par arrêté du préfet de région.

Article R6242-3

Un organisme ne peut être habilité à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage que lorsqu'il s'engage à inscrire de façon distincte dans ses comptes les opérations relatives au quota de la taxe d'apprentissage.

Sous-section 2 : Convention-cadre de coopération

Article R6242-4

Le ministre chargé de l'éducation ou de l'enseignement supérieur ou de l'agriculture ou de la jeunesse et des sports, conjointement avec, le cas échéant, le ministre compétent pour le secteur d'activité considéré peut conclure avec les organismes et, le cas échéant, conjointement avec les organisations mentionnés à l'article L. 6242-1 une convention-cadre de coopération, conformément au II du même article.

Cette convention est conclue pour une durée maximale de cinq ans. Elle ne peut être tacitement renouvelée.

Article R6242-5

Les fonds non affectés par les entreprises, à l'exclusion de la fraction mentionnée au II de l'article L. 6241-2, recueillis par l'organisme signataire d'une convention-cadre de coopération définie au II de l'article L. 6242-1 sont destinés à la mise en œuvre des actions prévues par cette convention dans la limite d'un montant maximal qu'elle détermine.

Sous-section 3 : Modalités et retrait de l'habilitation

Article R6242-8

Pour être habilité, un organisme :

1° Consacre une partie de ses activités à des actions destinées à favoriser les formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage ;

2° Met en place une instance chargée d'émettre des propositions de répartition des sommes collectées. Lorsqu'il s'agit d'un organisme collecteur à vocation régionale, cette instance est composée des chambres consulaires signataires de la convention mentionnée à l'article L. 6242-2. Un représentant de la région désigné par le conseil régional parmi ses membres participe à titre consultatif à cette instance où il peut se faire suppléer par un agent des services du conseil régional qu'il désigne.

Lorsqu'il s'agit d'un organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l'article L. 6242-1, cette instance est son conseil d'administration ;

3° Justifie de sa capacité d'assurer un suivi comptable des fonds collectés dans deux comptes séparés, l'un au titre des fractions consacrées à la taxe d'apprentissage mentionnées à l'article L.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6241-2, l'autre au titre du montant restant dû après application de ces fractions ;

4° Justifie de sa capacité d'assurer un suivi comptable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;

5° Lorsque l'organisme a l'intention de déléguer en tout ou partie la collecte et la répartition des fonds affectés, justifie des modalités de cette délégation par la production d'un projet de convention de délégation.

Le délai de deux mois, imparti au ministre chargé de la formation professionnelle ou au préfet de région selon que l'organisme a une vocation nationale ou régionale, à l'issue duquel naît une décision implicite de rejet, court à compter de la réception de l'ensemble des pièces requises en application du premier alinéa de l'article R. 6242-9. Il en est donné acte à l'organisme qui demande l'habilitation par tout moyen propre à donner date certaine à cette notification.

Article R6242-9

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine la composition du dossier de demande d'habilitation des organismes à vocation nationale et régionale.

Cet arrêté fixe les clauses obligatoires de la convention de délégation mentionnée aux deuxièmes alinéas des articles L. 6242-2 et L. 6242-4 qui sont nécessaires pour la mise en œuvre des obligations incombant à l'organisme titulaire de l'habilitation.

Article R6242-10

L'habilitation peut être retirée par arrêté de l'autorité administrative qui l'a délivrée si les conditions d'habilitation prévues à l'article R. 6242-8 ne sont pas respectées, ou en cas de manquement aux obligations résultant des autres dispositions du présent chapitre ou des articles L. 6242-4, L. 6242-7 ou L. 6242-8.

La décision de retrait intervient après que l'organisme collecteur de taxe d'apprentissage a été amené à faire valoir ses observations.

L'arrêté précise la date à laquelle il prend effet. Il est notifié à l'organisme par tout moyen propre à donner date certaine à cette notification.

Section 2 : Dispositions financières

Article R6242-12

L'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage reverse les concours financiers destinés aux établissements bénéficiaires de la taxe, au plus tard le 15 juillet de chaque année.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6242-13

L'organisme collecteur remet chaque année, au plus tard le 1er octobre, au président du conseil régional, au préfet de région et au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, un rapport annuel, le cas échéant sous forme dématérialisée, retraçant pour l'année au cours de laquelle la taxe est versée l'activité pour laquelle il est habilité.

Article R6242-14

Le rapport annuel mentionné à l'article R. 6242-13 comprend :

1° Le montant des fonds collectés, en distinguant à chaque fois les fractions mentionnées à l'article L. 6241-2 et les montants restant dus au-delà de cette fraction ainsi que la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;

2° Le montant des fonds affectés par les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage aux centres et établissements bénéficiaires ainsi que le montant disponible après déduction du montant des fonds ainsi affectés. Cette information est donnée en distinguant selon que les fonds ont été ou non collectés au titre du quota ou de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;

3° Les critères et modalités de répartition des sommes collectées au titre de l'année en cours ;

4° Un état analytique des concours versés et de leurs bénéficiaires dans la région en distinguant les fonds affectés et les fonds disponibles. Cet état tient compte de la répartition entre fonds collectés au titre des fractions mentionnées à l'article L. 6241-2 et ceux restant dus au-delà de ces fractions en différenciant ceux versés au titre de l'article L. 6241-9 de ceux versés au titre de l'article L. 6241-10 ;

5° (Abrogé)

6° La part de la taxe consacrée au financement d'actions d'amélioration et de promotion relatives aux formations initiales technologiques professionnelles qu'ils assurent directement dans les conditions définies à l'article R. 6242-5 et qui fait l'objet d'un document distinct indiquant l'utilisation des sommes ainsi affectées.

Article R6242-15

Les frais de collecte et de gestion des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et du budget.
Ils sont prélevés sur les fonds issus de la collecte, dans les conditions définies par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article R6242-15-1

La convention triennale d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 6242-6 est conclue avec :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Le ministre chargé de la formation professionnelle pour les organismes à vocation nationale, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1 ;

2° Le préfet de région pour les organismes à vocation régionale.

Article R6242-16

L'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage adresse, le cas échéant sous forme dématérialisée, chaque année au ministre chargé de la formation professionnelle lorsque l'habilitation est nationale, au préfet de région territorialement compétent lorsque l'habilitation est régionale, un état de collecte et de répartition dont le modèle est fixé par arrêté du ministre.

Cet état comporte les renseignements administratifs, statistiques et financiers permettant de suivre le fonctionnement de l'organisme et d'apprécier l'activité de collecte et l'emploi des sommes collectées.

Il est accompagné des éléments extraits de la comptabilité qui retracent l'ensemble des chiffres portés dans l'état mentionné ci-dessus.

Section 3 : Délégation de collecte

Article R6242-18

I.-L'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage à vocation nationale visé à l'article L. 6242-1 peut déléguer :

1° Soit l'ensemble de la collecte et de la répartition des fonds affectés pour laquelle il est habilité à un délégataire ;

2° Soit tout ou partie de la collecte et de la répartition des fonds affectés pour laquelle il est habilité, à ses délégataires désignés dans les conditions prévues à l'article R. 6332-17.

II.-L'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage à vocation régionale visé à l'article L. 6242-2 peut déléguer la collecte et la répartition des fonds affectés à un ou des délégataires relevant du même ressort territorial dès lors que la convention de délégation de collecte en définit le champ géographique ou professionnel et en précise ses modalités. Un même champ géographique ou professionnel ne peut donner lieu qu'à une seule délégation.

III.-Dans tous les cas, la convention de délégation de collecte prévoit que le cocontractant remplit les conditions prévues aux 3° et 4° de l'article R. 6242-8. ;

IV.-La modification de la convention fait l'objet, dans un délai de deux mois à compter de la demande, de l'avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle, prévu au second alinéa de l'article L. 6242-4. L'avis est réputé rendu au terme de ce délai.

Article R6242-19

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En l'absence de convention de délégation de collecte ou en l'absence de demande d'avis, la collecte reçue par un organisme collecteur, par l'intermédiaire d'un délégataire, est reversée au Trésor public dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 6252-10.

Article R6242-20

Les frais éventuellement induits par la convention de délégation de collecte sont inclus dans les frais de collecte et de gestion des organismes collecteurs définis à l'article R. 6242-15.

Section 4 : Règles comptables

Article R6242-21

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés à l'article L. 6242-1 établissent des comptes selon les principes et méthodes comptables définis par le code de commerce.

Le plan comptable applicable à ces organismes est approuvé par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de l'économie et de la formation professionnelle, après avis de l'Autorité des normes comptables.

Article R6242-22

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés à l'article L. 6242-2 établissent des comptes conformément aux règles qui leur sont applicables.

Article R6242-24

Les sommes collectées par les organismes collecteurs auprès des employeurs redevables de la taxe d'apprentissage sont conservées en numéraire, déposées à vue ou placées à court terme.
Les intérêts produits par les sommes déposées ou placées à court terme ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'utilisation ainsi qu'à la procédure de contrôle administratif et financier prévue aux articles L. 6252-4 et suivants.

Chapitre III : Aides à l'apprentissage

Section 1 : Prime à l'apprentissage

Article R6243-1

Le versement de la prime à l'apprentissage est à la charge de la région dans laquelle est situé

l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Article R6243-2

Le montant minimal de la prime à l'apprentissage est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à 1 000 €. Hors le cas prévu à l'article L. 6222-19, ce montant est fonction de la durée effective du contrat ou de la période d'apprentissage.

Article R6243-4

La prime à l'apprentissage n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas de :

1° Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L. 6222-18 ;

2° Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 ;

3° Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2, L. 6223-3 et L. 6223-4 ;

4° Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L. 6225-1 ;
5° Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5.

Article R6243-6

Pour l'application des dispositions prévues à l'article L. 6243-2, l'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Pour la détermination de la moyenne mentionnée aux premier et troisième alinéas, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Section 2 : Exonération de charges salariales

Article D6243-5

Pour l'application de l'article L. 6243-2, la partie du salaire exonérée de toute charge sociale

d'origine légale et conventionnelle et de toute charge fiscale est égale à 11 % du salaire minimum de croissance.

TITRE V : INSPECTION ET CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

Chapitre Ier : Inspection de l'apprentissage

Section 1 : Organisation du service

Article R6251-1

Le service de l'inspection de l'apprentissage, institué dans chaque académie, est placé sous l'autorité du recteur.
Les conditions d'organisation de ce service sont fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Article R6251-2

L'inspection de l'apprentissage est assurée par des fonctionnaires des corps d'inspection à compétence pédagogique ou, dans le cas de l'enseignement supérieur, par des enseignants-chercheurs. Ces fonctionnaires sont commissionnés par les ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Le commissionnement de ces fonctionnaires est délégué au recteur.

Pour l'apprentissage agricole, elle est assurée par l'inspection de l'enseignement agricole et une mission régionale dont les inspecteurs de l'enseignement agricole ou, à défaut, les fonctionnaires chargés d'inspection sont commissionnés par le ministre chargé de l'agriculture. Cette mission est placée sous l'autorité du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

L'organisation de la mission et ses relations avec l'administration centrale sont déterminées par le ministre chargé de l'agriculture.

Pour le secteur de la jeunesse, des sports et de la vie associative, l'inspection de l'apprentissage est assurée par une mission régionale dont les inspecteurs de la jeunesse et des sports sont commissionnés à cet effet par le ministre chargé de la jeunesse et des sports, placée sous l'autorité du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.L'organisation de la mission est déterminée par le ministre chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

Article R6251-3

L'inspection de l'apprentissage peut être exercée conjointement, en tant que de besoin, par d'autres fonctionnaires que ceux mentionnés à l'article R. 6251-2, commissionnés en raison de leurs compétences techniques et qui relèvent de ministères exerçant une tutelle sur les établissements

concernés.
Ces fonctionnaires exercent ces missions conjointement avec le service académique de l'inspection de l'apprentissage, la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Article R6251-4

Le commissionnement peut être retiré par le ministre chargé de l'éducation nationale, le ministre chargé de l'agriculture ou le ministre chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative, après avis d'un conseil présidé, selon le cas, par le recteur ou le directeur régional compétent.
Ce conseil est composé :
1° De deux représentants de l'administration désignés par le préfet de région ;
2° De deux membres non fonctionnaires de la commission d'apprentissage du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, désignés par cette dernière ;
3° De deux représentants élus des inspecteurs commissionnés.

Article R6251-5

Le service d'inspection de l'apprentissage apporte son concours aux comités de coordination régionaux et départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'aux conseils régionaux, pour l'exercice de leurs attributions en matière d'apprentissage.

Section 2 : Secret professionnel

Article R6251-6

Avant leur entrée en fonctions, les inspecteurs de l'apprentissage commissionnés prêtent le serment, devant le président du tribunal de grande instance, de ne pas divulguer à des personnes non qualifiées les faits ou les renseignements dont ils auraient connaissance à l'occasion de leurs missions d'inspection, et de ne pas révéler les secrets et procédés de fabrication dont ils pourraient prendre connaissance.

Section 3 : Missions

Article R6251-7

L'inspection de l'apprentissage a pour mission :
1° L'inspection pédagogique des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage ;
2° L'inspection administrative et financière de ces centres et sections d'apprentissage ;
3° Le contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises ;
4° Le contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé régi par les articles R. 6223-25 à R. 6223-31.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6251-8

L'inspection de l'apprentissage peut apporter, en accord avec les organismes gestionnaires :
1° Ses conseils aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage ;
2° Son concours à la formation des personnels des centres et des sections d'apprentissage ainsi qu'à l'information et à la formation des maîtres d'apprentissage et des personnes qui contribuent à la formation des apprentis dans le cadre des dispositions des articles R. 6223-10 à R. 6223-16 et R. 6233-62 à D. 6233-65.

Article R6251-9

L'inspection de l'apprentissage exerce ses missions en liaison avec les l'inspection du travail, ainsi qu'avec les agents compétents pour réaliser des inspections administratives et financières relevant des ministres ou des conseils régionaux au nom desquels ont été conclues les conventions de création des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage.
Dans la mesure du possible, des inspections conjointes sont réalisées dans une même entreprise ou une même localité.

Article R6251-10

Les rapports sont transmis à la commission départementale de l'emploi et de l'insertion chaque fois qu'ils établissent un manquement aux dispositions du présent code relatives à l'apprentissage. Ils sont transmis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au conseil régional lorsque le manquement met en cause la gestion ou le fonctionnement d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage.
Lorsque les faits sont susceptibles de constituer une infraction pénale dont la constatation relève de l'inspecteur du travail ou de l'un des autres fonctionnaires chargés du contrôle de la législation du travail, le rapport est en outre communiqué sans délai à ce fonctionnaire.

Section 4 : Droit d'entrée dans les locaux et rapports annuels

Article R6251-11

Les inspecteurs commissionnés ont accès à tous les locaux dépendant des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage, ou utilisés par ces centres ou ces sections d'apprentissage.
Ils peuvent exiger la communication de tous documents d'ordre administratif, comptable ou pédagogique, y compris ceux concernant l'enseignement à distance.
Ils sont notamment habilités à contrôler le montant et l'utilisation des fonds collectés par l'organisme gestionnaire au titre de la taxe d'apprentissage dans le cadre de l'article R. 6241-7.

Article R6251-12

Les inspecteurs commissionnés ont le droit d'entrer dans toutes les entreprises employant des apprentis ou participant à leur formation et dans toutes celles qui ont déposé une demande d'habilitation au sens de l'article D. 6233-63.

Article R6251-13

L'employeur indique, sur la demande des inspecteurs commissionnés, les tâches ou postes de travail qui sont ou seront confiés aux apprentis, leur communique les documents en sa possession relatifs aux apprentis, leur permet de s'entretenir avec les apprentis et les personnes de l'entreprise responsables de leur formation. Lorsqu'il assure le logement des apprentis, l'employeur indique les conditions dans lesquelles est assuré ce logement.

Article R6251-14

Après chaque inspection d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage, l'inspecteur adresse un rapport au chef du service de l'inspection de l'apprentissage qui le communique au directeur du centre ou de la section d'apprentissage et à l'organisme gestionnaire ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche, ainsi qu'à l'autorité cosignataire de la convention portant création du centre ou de la section d'apprentissage.

Article R6251-15

Après chaque visite accomplie dans les entreprises, l'inspecteur adresse un compte rendu au chef de service de l'inspection de l'apprentissage qui le communique à l'employeur et au comité d'entreprise ou d'établissement s'il en existe un.

Article R6251-16

Des rapports annuels sur l'activité des services d'inspection de l'apprentissage sont adressés au préfet de région ainsi qu'au président du conseil régional par le recteur, par le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Section 5 : Appel à des experts

Article R6251-17

Il peut être fait appel à des experts désignés par le recteur, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale afin d'assister les agents chargés de l'inspection de l'apprentissage pour des actes déterminés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6251-18

Les experts prêtent serment dans les conditions prévues à l'article R. 6251-6.

Article R6251-19

Les experts sont rémunérés sur la base de vacations dont le taux et les conditions sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'agriculture, de la jeunesse et des sports, de la fonction publique et du budget.

Chapitre II : Contrôle

Section 1 : Contrôle des centres de formation d'apprentis

Article R6252-1

Le contrôle pédagogique de la formation dispensée aux apprentis dans les centres ou dans les établissements d'enseignement ou de formation et de recherche ainsi que sur les lieux de travail est exercé dans les conditions prévues au chapitre premier.

Article R6252-2

Les agents compétents pour accomplir des inspections administratives et financières ont accès aux locaux des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage pour l'accomplissement de toute mission dont les chargent le ministre dont ils relèvent ou le préfet de région ainsi que, pour les centres et les sections relevant de la région, le président du conseil régional.
Ils peuvent, en outre, se faire communiquer toutes pièces permettant de contrôler l'activité ainsi que le fonctionnement administratif et financier du centre ou de la section d'apprentissage.
Ces dispositions ne font pas obstacle aux contrôles que l'Etat exerce en application de la réglementation en vigueur sur les établissements, organismes ou entreprises soumis aux règles de la comptabilité publique, ou recevant des subventions sur fonds publics.

Article R6252-3

La dénonciation de la convention de création d'un centre de formation d'apprentis à la suite d'un contrôle par l'Etat ou la région, dans les cas prévus à l'article L. 6252-2, ne peut intervenir qu'après une mise en demeure non suivie d'effet.

Article R6252-4

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque la convention est dénoncée, tout recrutement est interrompu.

La collectivité publique signataire prend les mesures nécessaires pour assurer l'achèvement des formations en cours. Elle peut fixer la date de la fermeture définitive du centre ou de la section d'apprentissage et imposer à l'organisme gestionnaire ou à l'établissement d'accueil des mesures particulières de fonctionnement pendant la période comprise entre la date d'effet de la dénonciation de la convention et la fermeture du centre ou de la section d'apprentissage.

Ces mesures peuvent concerner, notamment :

1° La désignation d'un membre de l'enseignement public comme responsable pédagogique du centre pendant cette période ;

2° Le transfert d'une partie des apprentis dans un autre centre ou dans une autre section d'apprentissage ;

3° La cessation des fonctions de certains membres du personnel ;

4° Toutes dispositions d'ordre administratif ou pédagogique de nature à remédier aux insuffisances ou manquements constatés.

Article R6252-5

Dans le cas des centres de formation d'apprentis, si les mesures prévues à l'article R. 6252-4 ne sont pas suffisantes ou si les circonstances de la dénonciation impliquent l'impossibilité pour l'organisme gestionnaire d'assurer de façon satisfaisante la liquidation du centre et l'achèvement des formations, le préfet de région ou le président du conseil régional désigne un administrateur provisoire.

Celui-ci est entièrement substitué, pour les besoins de la liquidation et de l'achèvement, au directeur du centre et aux organes de direction de l'organisme gestionnaire.

L'administrateur provisoire agit pour le compte de l'organisme gestionnaire, sous l'autorité du préfet de région ou du président du conseil régional. Il établit et clôture le compte de liquidation.

Section 2 : Contrôle administratif et financier

Article R6252-6

Lorsque le contrôle porte sur des établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage mentionnés au 1° de l'article L. 6252-4, l'autorité administrative compétente à l'égard de ces établissements est informée préalablement du contrôle.

Article R6252-7

Le comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles est tenu informé des décisions de versement au Trésor public prévues à l'article L. 6252-12.

Section 3 : Sanctions

Article R6252-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le délai de la mise en demeure prévue à l'article L. 6252-11 ne peut être inférieur à quatre jours ni supérieur à soixante jours.

Chapitre III : Dispositions pénales

TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX DÉPARTEMENTS DE LA MOSELLE, DU BAS-RHIN ET DU HAUT-RHIN

Chapitre Ier

Section 1 : Dispositions générales

Article R6261-1

Les décrets n° s 72-279 et 72-283 du 12 avril 1972 ainsi que les dispositions du présent livre s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, dans la mesure où il n'y est pas dérogé par les dispositions des articles R. 6261-2 à R. 6261-14.

Les textes modifiant ou remplaçant ces décrets et ces dispositions ne sont applicables à ces départements qu'après consultation des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ainsi que, dans le département de la Moselle, de la chambre de métiers et de l'artisanat et de la chambre de commerce et d'industrie territoriale.

Article R6261-2

Toute disposition visant des personnes, entreprises, activités ou professions régies par le décret n° 83-487 du 10 juin 1983 s'applique, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, aux personnes, entreprises, activités ou professions qui, dans ces départements, relèvent des chambres de métiers et de l'artisanat de région.

Section 2 : Contrat d'apprentissage

Article R6261-3

La durée des contrats d'apprentissage, telle qu'elle résulte du 2° de l'article R. 6222-7, peut être adaptée en fonction de spécificités locales par un arrêté conjoint du ministre chargé de la formation

professionnelle et du ministre qui délivre le diplôme après avis des chambres consulaires, des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle concernés et des conseils régionaux.

Article R6261-4

La décision de réduire la durée du contrat d'apprentissage, prévue à l'article R. 6222-16, est notifiée à la chambre consulaire concernée.

Article R6261-5

Dans les entreprises relevant de la chambre de métiers et de l'artisanat de région , les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leurs représentants légaux sur l'exécution ou la rupture du contrat d'apprentissage ne peuvent être portés devant la juridiction compétente qu'après une tentative de conciliation devant la commission paritaire ou l'organisme délégué à cet effet par la chambre de métiers et de l'artisanat de région .

La procédure de conciliation n'a pas à être mise en œuvre lorsqu'une infraction a été constatée.

Faute de conciliation dans le mois suivant la notification du litige à la chambre, la juridiction peut être saisie.

Article R6261-6

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans les entreprises ou les établissements par les personnes possédant les qualifications prévues à l'article R. 6223-24 et, le cas échéant, celles prévues à l'article R. 6261-9 est fixé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion, après avis de la chambre consulaire intéressée.

Ces plafonds sont déterminés par métier, en tenant compte :

1° S'il y a lieu, des différents types d'entreprise existant dans le métier considéré ;

2° De la relation qui doit être maintenue au sein de l'entreprise ou de l'établissement entre le nombre des apprentis et le nombre des personnes qualifiées dans le métier faisant l'objet de la formation.

Article R6261-7

Dès sa conclusion, la convention prévue à l'article R. 6223-10 est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche.

Ce dernier la transmet à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat, ainsi qu'au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La convention peut recevoir application dès réception par l'employeur de l'accord de la chambre concernée ou, à défaut d'opposition de celle-ci, après l'expiration du délai d'un mois à compter de sa transmission au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6261-8

L'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage, selon les modalités définies à l'article R. 6224-1 :

1° A la chambre des métiers et de l'artisanat, si l'entreprise est inscrite à la première section du registre des entreprises ;

2° A la chambre d'agriculture, s'il emploie un apprenti mentionné au 7° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux salariés de façon permanente ;

3° A la chambre de commerce et d'industrie territoriale, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.

Section 3 : Maître d'apprentissage

Article R6261-9

Dans les entreprises relevant de la chambre de métiers et de l'artisanat de région, le maître d'apprentissage doit être titulaire du brevet de maîtrise délivré par les chambres de métiers et de l'artisanat de région de région de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou d'un diplôme ou titre de niveau équivalent.

Article R6261-10

Dans des métiers de création récente, ainsi que là où des cas particuliers le rendent nécessaire, il peut être dérogé à la condition de titre prévue à l'article R. 6261-9.

Dans ce cas, l'avis de la chambre de métiers et de l'artisanat de région est demandé avant l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Section 4 : Fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage

Article R6261-11

Le conseil de perfectionnement de chaque centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une ou plusieurs sections d'apprentissage ouvertes dans un établissement d'enseignement ou de formation et de recherche, le conseil de perfectionnement constitué auprès du conseil d'administration de l'établissement ou de l'instance qui en tient lieu, comprend, outre les membres désignés aux articles R. 6233-33 et R. 6233-35, deux représentants des chambres consulaires.

Article R6261-12

Le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche soumet la demande d'habilitation, prévue à l'article D. 6233-63, au chef du service académique de l'inspection de l'apprentissage ou au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, après avoir recueilli l'avis de la chambre de métiers et de l'artisanat de région ou de la chambre de commerce et d'industrie territoriale dont relèvent les entreprises concernées.

Section 5 : Financement de l'apprentissage

Article R6261-13

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, et conformément aux dispositions de l'article 9 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971, le taux de la taxe d'apprentissage est réduit au montant des fractions de cette taxe réservées au financement de l'apprentissage, en application des I et II de l'article L. 6241-2.

Les versements réalisés à ce titre s'imputent sur la fraction régionale pour l'apprentissage puis sur la fraction quota.

Article R6261-14

La déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage prévue à l'article L. 6223-1 précise :

1° Les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;

2° Le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;

3° Les diplômes et les titres susceptibles d'être préparés ;

4° Les noms et prénoms du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

La déclaration contient une attestation de l'employeur indiquant qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage, qu'il donne les garanties mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6223-1 et qu'il s'engage à informer l'autorité administrative compétente de tout changement concernant le ou les maîtres d'apprentissage. Elle est accompagnée des justificatifs des compétences professionnelles du ou des maîtres d'apprentissage.

La déclaration est adressée au chef du service chargé, dans le département où se trouve le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache l'entreprise, par l'intermédiaire de l'un des organismes mentionnés au premier alinéa de l'article R. 6261-8.

Section 6 : Inspection de l'apprentissage

Article R6261-15

Les dispositions du chapitre premier du titre V relatif à l'inspection de l'apprentissage sont applicables dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, sous réserve des exceptions et des règles spéciales résultant des articles qui suivent.

Article R6261-16

Le contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises auxquelles s'applique le décret n° 73-942 du 3 octobre 1973 est assuré par des inspecteurs de l'apprentissage qui relèvent des chambres de métiers et de l'artisanat de région des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.
Le contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises relevant des secteurs de l'industrie et du commerce est assuré par des inspecteurs de l'apprentissage qui relèvent des chambres de commerce et d'industrie territoriales de ces mêmes départements.

Article R6261-17

Nul ne peut être nommé inspecteur de l'apprentissage d'une chambre de métiers et de l'artisanat de région ou d'une chambre de commerce et d'industrie territoriale, en application de l'article R. 6261-16 :
1° S'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est pas de bonne moralité ;
2° S'il ne se trouve en position régulière au regard des lois sur le recrutement de l'armée ;
3° S'il n'est reconnu apte à l'exercice de la fonction à la suite d'une visite médicale ;
4° S'il est frappé d'une des incapacités prévues par l'article L. 911-5 du code de l'éducation ;
5° S'il n'est âgé de trente ans au moins ;
6° S'il n'est titulaire d'un diplôme ou titre d'un niveau au moins équivalent à un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique ;
7° S'il n'a accompli, pendant cinq ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement technique public ou privé ou dans un centre de formation d'apprentis créé en application des articles L. 6231-1 à L. 6232-5, à raison d'au moins 200 heures par an. Il peut être dérogé à cette condition, par décision du ministre de l'éducation nationale, si l'intéressé est titulaire d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur ou justifie de cinq années d'activité professionnelle dans un emploi au moins équivalent à celui de technicien supérieur.

Article R6261-18

Les dispositions de l'article R. 6261-17 ne sont pas opposables aux inspecteurs de l'apprentissage en fonction le 13 octobre 1988.

Article R6261-19

Les inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et de l'artisanat de région et des chambres de commerce et d'industrie territoriales sont commissionnés par le ministre de l'éducation nationale pour une durée de trois ans renouvelable sans limitation de durée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6261-20

En cas de faute ou d'insuffisance professionnelle, les dispositions relatives au retrait du commissionnement, prévues par l'article R. 6251-4, sont applicables aux inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers de l'artisanat et des chambres de commerce et d'industrie territoriales.

Lorsque le conseil prévu à ce même article est appelé à donner un avis sur le cas d'un inspecteur de l'apprentissage des chambres de métiers et de l'artisanat de région ou des chambres de commerce et d'industrie territoriales, il est complété par deux représentants de la chambre de métiers et de l'artisanat de région ou de la chambre de commerce ou d'industrie intéressée qui sont désignés par celle-ci. En outre, l'un des deux représentants élus des inspecteurs de l'apprentissage, désigné par tirage au sort, est remplacé par un inspecteur de l'apprentissage des chambres de métiers et de l'artisanat de région ou des chambres de commerce et d'industrie territoriales élu par ses collègues.

Article R6261-21

Les dispositions relatives au secret professionnel, prévues à l'article R. 6251-6, sont applicables aux inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et de l'artisanat de région et des chambres de commerce et d'industrie territoriales.

Article R6261-22

Les dispositions de l'article R. 6251-10 sont applicables aux rapports des inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et de l'artisanat de région et des chambres de commerce et d'industrie territoriales.
Toutefois, la transmission de ces rapports est assurée par le président de la chambre intéressée.

Article R6261-23

Les dispositions des articles R. 6251-11 et R. 6251-14 ne sont pas applicables aux inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et de l'artisanat de région et des chambres de commerce et d'industrie territoriales.

Article R6261-24

Chaque inspecteur de l'apprentissage des chambres de métiers et de l'artisanat de région et des chambres de commerce et d'industrie territoriales établit annuellement un rapport d'activité.
Ce rapport est transmis par le président de la chambre intéressée au préfet de région.

Article R6261-25

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Un règlement établi avec l'accord du préfet de région par le recteur et la chambre de métiers et l'artisanat ou la chambre de commerce et d'industrie territoriale intéressée fixe les modalités de la coopération entre l'administration académique et cette chambre en vue de coordonner l'organisation locale de l'apprentissage et le contrôle de la formation des apprentis.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE III : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre Ier : Objet de la formation professionnelle continue

Chapitre II : Accès à la formation professionnelle continue

Article D6312-1

L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations d'employeurs, de salariés et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à assurer la formation professionnelle continue.

Chapitre III : Catégories d'actions de formation

Chapitre IV : Droit à la qualification professionnelle

Article D6314-1

Les régions et l'Etat contribuent à l'exercice du droit à la qualification, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale.

TITRE II : DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre Ier : Formations à l'initiative de l'employeur et plan de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

formation

Section 1 : Déroulement des actions de formation

Article D6321-1

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés.
Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Article R6321-2

Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants.

Article D6321-3

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail.
Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans ce cas, un compte rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article D. 6321-1 est adressé au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission spéciale mentionnée à l'article R. 2323-3.

Section 2 : Régimes applicables aux heures de formation de développement des compétences

Article R6321-4

L'accord sur les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, prévu à l'article L. 6321-6, est écrit.
Il peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

Article D6321-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le montant de l'allocation de formation mentionné à l'article L. 6321-10 est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Lorsqu'elle est due au titre d'une action de formation réalisée durant une période pendant laquelle le salarié relève des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail, le versement de l'allocation de formation ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas relevé, durant cette période, des dispositions de ce même article.

Article D6321-6

Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois.
Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour prétendre à l'application de la règle de calcul prévue au premier alinéa, son salaire horaire de référence est calculé en fonction du total des rémunérations et du total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise.

Article D6321-7

Pour la détermination du salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation des salariés temporaires, sont prises en compte les heures rémunérées au titre de la mission en cours ou, à défaut, de la dernière mission.
Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

Formule non reproduite ; consulter le fac-similé.

Article D6321-8

Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

Article D6321-9

A défaut de dispositions d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié, au plus tard à la date d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre des articles L. 6321-6, L. 6321-7, L. 6321-10 à L. 6321-12, L. 6323-13 à L. 6323-16, L. 6331-5, R. 6321-4, D. 6321-5 et D. 6321-8.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D6321-10

Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation réalisées et des versements de l'allocation correspondants est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

Chapitre II : Formations à l'initiative du salarié

Section 1 : Congé individuel de formation

Sous-section 1 : Conditions d'ouverture

Paragraphe 1 : Condition d'ancienneté

Article R6322-1

Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Article R6322-2

Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de dix salariés justifie d'une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Paragraphe 2 : Demande de congés

Article R6322-3

La demande de congé individuel de formation est adressée par écrit, au plus tard cent vingt jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois.
Elle est formulée au plus tard soixante jours à l'avance lorsqu'elle concerne :
1° La participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à six mois ;
2° La participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et

d'innovation à temps partiel ;
3° Le passage ou la préparation d'un examen.

Article R6322-4

La demande de congé individuel de formation indique :
1° Soit la date du début du stage, de l'activité d'enseignement ou de l'activité de recherche et d'innovation, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable ;
2° Soit l'intitulé et la date de l'examen concerné. Dans ce cas, un certificat d'inscription est joint à la demande.

Article R6322-5

Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé individuel de formation, l'employeur informe l'intéressé de sa réponse.
Il indique les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Article R6322-6

Les demandes de congé individuel de formation qui ne peuvent être satisfaites intégralement du fait des dispositions des articles L. 6322-7 à L. 6322-9 ou des articles L. 6322-54 à L. 6322-56 et L. 6322-58 sont retenues suivant l'ordre de priorité suivant :
1° Demandes présentées pour passer un examen ;
2° Demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
3° Demandes formulées par les salariés dont le stage, l'activité d'enseignement ou l'activité de recherche et d'innovation a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
4° Demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Article R6322-7

La durée pendant laquelle le congé individuel de formation peut être différé, en raison de conséquences préjudiciables au travail et à la marche de l'entreprise, ne peut excéder neuf mois.

Paragraphe 3 : Obligations du bénéficiaire

Article R6322-8

Le bénéficiaire du congé individuel de formation remet à l'employeur une attestation de présence effective du stage à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail.
Le salarié qui, sans motif légitime, cesse de fréquenter le stage, perd le bénéfice du congé.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6322-9

Lorsque le congé individuel de formation est accordé en vue de passer un examen, le bénéficiaire fournit à l'entreprise une attestation de présence aux examens.
Lorsque, sans motif valable, le salarié ne peut produire cette attestation, il perd le bénéfice du maintien de la rémunération prévue à l'article L. 6322-19.

Paragraphe 4 : Nouvelles demandes de congés

Article R6322-10

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-17, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au douzième de la durée, exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi.
Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

Article R6322-11

Au cours d'une même année civile, les salariés peuvent prétendre au bénéfice de plusieurs congés individuels de formation pour passer un examen en vue de l'obtention des titres ou diplômes définis à l'article L. 6322-3.
La durée de ces congés ne peut dépasser par année vingt-quatre heures de temps de travail.
La durée totale de ces congés n'est pas prise en compte pour le calcul du délai prévu à l'article R. 6322-10.

Sous-section 2 : Conditions de prise en charge

Article R6322-12

En l'absence de l'accord ou de la convention prévu à l'article L. 6322-14, lorsque les demandes de prise en charge présentées aux organismes collecteurs paritaires agréés par les salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation ne peuvent être simultanément satisfaites, ces organismes sont admis à déclarer prioritaires les demandes émanant de certaines catégories d'actions ou de publics, dès lors que les conditions suivantes ont été respectées :
1° Détermination de priorités, en tenant compte des listes de priorités établies selon le cas par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes, selon, notamment :
a) La nature des formations ;
b) La catégorie professionnelle des demandeurs ;

c) La taille de l'entreprise qui les emploie ;
2° Répartition prévisionnelle des crédits entre les actions ou catégories reconnues prioritaires et les actions ou catégories non prioritaires ;
3° Information des employeurs et des salariés sur les priorités et la répartition mentionnées aux 1° et 2°.

Article R6322-13

Les priorités et la répartition prévues à l'article R. 6322-12 sont définies annuellement. Elles peuvent être modifiées ou reconduites d'année en année.
Toutefois, la part des crédits réservés à des formations répondant à des conditions fixées par décret ne peut être inférieure à 40 % des ressources de l'organisme collecteur paritaire agréé. Le pourcentage des crédits affectés à l'ensemble des interventions prioritaires ne peut atteindre 100 % des ressources.

Article R6322-14

Lorsque des priorités ont été définies conformément aux dispositions des articles R. 6322-12 et R. 6322-13, les demandes se rattachant à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception ainsi que dans la limite des crédits réservés à leur financement.
Les demandes ne se rattachant pas à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits réservés à leur financement.
En l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

Article R6322-15

L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de sa possibilité de déposer un recours gracieux.

Article R6322-16

Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.
Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration.
L'organisme détermine les conditions dans lesquelles il délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration.

Article R6322-17

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6322-18

Les organismes collecteurs paritaires agréés adressent chaque année au ministre chargé de la formation professionnelle et, s'il y a lieu, au préfet de région, un compte rendu portant sur :
1° Les demandes de prise en charge des congés individuels de formation dont ils sont saisis ;
2° Les conditions dans lesquelles ils ont satisfait ces demandes compte tenu des priorités qu'ils ont éventuellement définies ;
3° Le volume des demandes qu'ils n'ont pas pu satisfaire et les raisons de cette situation.

Article R6322-19

Le ministre chargé de la formation professionnelle transmet le compte rendu prévu à l'article R. 6322-18 au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
Lorsqu'il en est destinataire, le préfet de région le transmet au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Sous-section 3 : Salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats nouvelles embauches

Paragraphe 1 : Conditions d'ancienneté

Article R6322-20

En application de l'article L. 6322-27, pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié justifie des conditions d'ancienneté suivantes :
1° Vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;
2° Dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

Article D6322-21

Ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois mentionnés au 2° de l'article R. 6322-20, l'ancienneté acquise au titre :
1° Des contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
2° Des contrats d'avenir ;
3° Des contrats d'apprentissage ;
4° Des contrats de professionnalisation ;
5° Des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
6° Des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée

indéterminée.

Paragraphe 2 : Conditions de prise en charge

Article R6322-22

Lorsque les demandes de prise en charge présentées par les salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation aux organismes collecteurs paritaires agréés ne peuvent être simultanément satisfaites et en l'absence de l'accord ou de la convention prévu à l'article L. 6322-14, ces organismes définissent chaque année des priorités en tenant compte :

1° Des listes de catégories d'actions de formation ou de publics établies par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes ;

2° De la qualification professionnelle des demandeurs, compte tenu de l'évolution de leur emploi et des besoins exprimés par les entreprises ;

3° De la nature des actions de formation, en privilégiant l'objectif de l'insertion dans un emploi durable, notamment par l'acquisition d'un niveau supérieur de qualification ou l'obtention d'une qualification différente, en vue d'un changement d'activité ou de profession.

Article R6322-23

La part des crédits réservés aux priorités prévues à l'article R. 6322-22 ne peut être inférieure à 40 % des ressources de la section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé.

Article R6322-24

Lorsque des priorités ont été définies conformément aux dispositions de l'article R. 6322-22, les demandes se rattachant à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception ainsi que dans la limite des crédits qui leur sont affectés.

Les demandes ne se rattachant pas à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits réservés à leur financement.

En l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

Article R6322-25

Les organismes collecteurs paritaires agréés informent les salariés sur les priorités et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge ainsi que sur les crédits affectés à ces priorités.

Article R6322-26

Le recours gracieux contre une décision de rejet de demande de prise en charge par un organisme collecteur paritaire agréé, prévu à l'article R. 6322-15, s'applique au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6322-27

Outre les obligations auxquelles ils sont tenus, en application des articles R. 6332-30 à R. 6332-34, les organismes collecteurs paritaire agréés adressent chaque année au ministre chargé de la formation professionnelle et, s'il y a lieu, au préfet de région les renseignements statistiques et financiers permettant de suivre le fonctionnement de la section particulière mentionnée à l'article D. 6322-28.
A cette fin, l'état mentionné à l'article R. 6332-30 est complété conformément à un modèle établi par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et du budget.
Les organismes collecteurs fournissent pour cette section particulière les informations mentionnées à l'article R. 6322-18.

Paragraphe 3 : Financement du congé

Article D6322-28

Les sommes versées au titre du financement du congé individuel de formation, en application de l'article L. 6322-37, sont mutualisées au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé.

Les contrats mentionnés à l'article D. 6322-21 ne donnent pas lieu à ce versement.

Article D6322-29

Le paiement du versement au titre du financement du congé individuel de formation est opéré avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle il est dû.

Article D6322-30

Pour obtenir la restitution prévue à l'article L. 6322-39, l'employeur adresse à l'organisme collecteur paritaire agréé une demande de remboursement. Cette demande est accompagnée des copies des deux contrats successifs qu'il a signés avec le salarié.
La demande est adressée dans un délai de six mois à compter de la date de conclusion du contrat de travail à durée indéterminée.

Article D6322-31

L'organisme collecteur paritaire agréé procède à la restitution dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande écrite de l'employeur.
La restitution est réalisée sur les fonds qu'il détient au titre de la section particulière prévue à l'article D. 6322-28.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Congé de bilan de compétences

Sous-section 1 : Convention tripartite

Article R6322-32

Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :
1° Le salarié ;
2° L'organisme prestataire de bilans de compétences ;
3° L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Article R6322-33

La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

Article R6322-34

Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée.
Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».
L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

Sous-section 2 : Contenu et déroulement du bilan

Article R6322-35

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :
1° Une phase préliminaire qui a pour objet :
a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;
2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R6322-36

Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle.
Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Article R6322-37

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10.
L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Article R6322-38

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :
1° Circonstances du bilan ;
2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R6322-39

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité.
Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Sous-section 3 : Conditions d'ouverture et de mise en œuvre du congé

Article R6322-40

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.
Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Article R6322-41

Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

Article R6322-42

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant cinq ans.

Sous-section 4 : Conditions de prise en charge du congé de bilan de compétences et rémunération

Paragraphe 1 : Conditions de prise en charge

Article R6322-43

Lorsque les demandes de prise en charge de congés pour bilan de compétences présentées aux organismes collecteurs paritaires agréés par les bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences ne peuvent être simultanément satisfaites, ces organismes sont admis à déclarer prioritaires les demandes émanant de certaines catégories de publics dès lors que les conditions suivantes sont respectées :
1° Détermination de priorités, notamment selon :
a) Soit la catégorie professionnelle des demandeurs ;
b) Soit la taille des entreprises qui les emploient, en tenant compte des listes de priorités établies par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes ;
2° Répartition des crédits entre les catégories prioritaires et non prioritaires ;
3° Information des employeurs et des demandeurs sur les priorités et la répartition mentionnée aux 1° et 2°.

Article R6322-44

Les priorités prévues à l'article R. 6322-43 sont définies annuellement.
Lorsqu'elles ont été définies, les demandes qui s'y rattachent sont satisfaites dans l'ordre de leur réception ainsi que dans la limite des crédits réservés à leur financement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque les demandes ne se rattachent pas à ces priorités ou en l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

Article R6322-45

L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de sa possibilité de déposer un recours gracieux.

Article R6322-46

Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.
Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration.
L'organisme détermine les conditions dans lesquelles il délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration.

Article R6322-47

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, la décision est motivée.

Paragraphe 2 : Rémunération

Article R6322-48

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par bilan de compétences.
Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-20 ou L. 6322-34.

Sous-section 5 : Financement

Article R6322-49

L'Etat et les régions peuvent concourir au financement des dépenses occasionnées par les bilans de compétences.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6322-50

Les dépenses de rémunération engagées par l'employeur sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 6331-22.

Sous-section 6 : Obligations de l'organisme prestataire de bilans de compétences et du salarié

Paragraphe 1 : Obligations préalables à la réalisation du bilan

Article R6322-51

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences pris en charge par les employeurs sont ceux figurant sur la liste mentionnée à l'article L. 6322-48.
Peuvent seuls figurer sur cette liste les organismes qui présentent des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions prévues par les articles R. 1233-35, R. 6321-2, R. 6322-32, R. 6322-33, R. 6322-35 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61.

Article R6322-52

Les organismes collecteurs paritaires agréés transmettent chaque année au préfet de région la liste des organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences qu'ils ont arrêtée.

Article R6322-53

Lorsqu'il apparaît, notamment à la suite d'un contrôle exercé en application de l'article L. 6361-2, qu'un organisme prestataire de bilans de compétences figurant sur la liste méconnaît ou n'est plus en mesure de respecter les conditions et obligations prévues par les articles R. 6322-35 à R. 6322-61, cet organisme est exclu de cette liste.
Cette exclusion est prononcée par l'organisme collecteur paritaire agréé, à la demande du ministre chargé de la formation professionnelle ou du préfet de région.

Article R6322-54

Un employeur peut recourir à un organisme non inscrit sur la liste lorsque cet organisme présente des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions prévues par les articles R. 6322-35 à R. 6322-61.
Ces garanties sont appréciées par le préfet de région, auquel l'employeur transmet préalablement les informations contenues dans la convention prévue à l'article R. 6322-32.
L'accord du préfet de région est acquis à défaut de décision de refus notifiée à l'employeur dans le

mois qui suit la réception du dossier.

Article R6322-55

Les dépenses engagées par l'employeur dans le cas prévu à l'article R. 6322-54 au titre de la réalisation du bilan de compétences couvrent les frais afférents à cette réalisation et à la rémunération des bénéficiaires.

Paragraphe 2 : Obligations durant la réalisation du bilan

Article R6322-56

Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles mentionnés au second alinéa de l'article R. 6322-51.

Article R6322-57

Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6322-58

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs plusieurs autres activités :
1° Dispose au sein de son organisation d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle ;
2° Tient une comptabilité séparée pour chacune de ces activités.

Article R6322-59

Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire.
La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation.
Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

Article R6322-60

Les organismes prestataires de bilans de compétences transmettent chaque année au préfet de région, avant le 30 avril suivant l'année civile considérée, un compte rendu statistique et financier de leur activité en ce domaine.
Ce compte rendu est établi conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la

formation professionnelle.

Article R6322-61

A la demande du préfet de région, les organismes prestataires de bilans de compétences lui transmettent le descriptif des méthodes, techniques et moyens d'intervention susceptibles d'être mis en œuvre ainsi que la justification des compétences des intervenants. Les organismes qui exercent leur activité au-delà d'une seule région transmettent ces documents au ministre chargé de la formation professionnelle, à sa demande.
Ils tiennent ces informations à la disposition des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnés à l'article L. 6331-10.

Paragraphe 3 : Obligations du bénéficiaire

Article R6322-62

Au terme d'un congé de bilan de compétences, le bénéficiaire présente une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire.
Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé.

Article R6322-63

L'autorisation d'absence accordée pour accomplir un bilan de compétences n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable aux congés individuel de formation, d'enseignement ou de recherche, de formation pour les salariés de vingt-cinq ans et moins ainsi que de validation des acquis de l'expérience.

Section 3 : Autres congés

Sous-section 1 : Congés d'enseignement ou de recherche

Paragraphe 1 : Condition d'ouverture

Article R6322-64

Les salariés définis à l'article L. 6322-53 ont droit à une autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement ou de se livrer à une activité de recherche et d'innovation :
1° Soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder huit heures par semaine ou

quarante heures par mois ;
2° Soit à temps plein pour une période maximale d'un an.

Article R6322-65

L'autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement ou de se livrer à une activité de recherche et d'innovation à temps partiel est accordée pour une période maximale d'un an.
Elle peut être renouvelée sur demande faite auprès de l'employeur.

Article R6322-66

L'employeur peut différer la date de prise de congé de recherche et d'innovation lorsqu'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, des délégués du personnel, que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.
La durée pendant laquelle ce congé peut être différé ne peut excéder neuf mois.

Article R6322-67

Le salarié ayant bénéficié d'un congé d'enseignement à temps plein ou d'un congé de recherche et d'innovation à temps plein ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au douzième de la durée, exprimée en heures, du congé précédemment suivi.
Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

Paragraphe 2 : Obligations du salarié

Article R6322-68

Le bénéficiaire du congé d'enseignement ou de recherche remet à l'employeur une attestation d'exercice effectif de l'enseignement ou de l'activité de recherche et d'innovation. Cette attestation est remise à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail.

Article R6322-69

Le salarié qui, sans motif légitime, cesse d'exercer l'enseignement ou de se livrer à l'activité de recherche et d'innovation pour lesquels le congé a été accordé perd le bénéfice du congé.

Sous-section 2 : Congés de formation pour les salariés de vingt-cinq ans et moins

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6322-70

La durée minimum de présence dans l'entreprise pour l'ouverture du droit au congé de formation pour les salariés âgés de vingt-cinq ans et moins est fixée à trois mois.

Article R6322-71

La demande de congé est formulée au plus tard trente jours avant la date d'effet.
Elle indique la date, la désignation et la durée d'ouverture du stage ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Article R6322-72

Dans les dix jours suivant la réception de la demande de congé, l'employeur fait connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Article R6322-73

La durée pendant laquelle le congé peut être différé, en application du 3° de l'article L. 6322-63, ne peut excéder trois mois.

Article R6322-74

Lorsque les nécessités de l'entreprise font obstacle à ce que les demandes de congés présentées soient simultanément satisfaites, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité suivant :
1° Demandes déjà différées ;
2° Demandes présentées par les salariés dont le stage a été interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
3° Demandes formulées par les salariés ayant la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

Article R6322-75

Le report de congé ne supprime pas le droit à congé pour le salarié qui atteint :

1° Soit l'âge de vingt-six ans après le dépôt de sa demande ;
2° Soit vingt-quatre mois d'activité professionnelle après le dépôt de sa demande.

Article R6322-76

Outre la possibilité de bénéficier du congé individuel de formation prévu à l'article L. 6322-1, le

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

salarié conserve le droit de prendre le congé de formation prévu à la présente sous-section au-delà des limites énoncées à l'article R. 6322-75.

Article R6322-77

La décision de refus ou de report de congé est prise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R6322-78

Les heures de congé auxquelles a droit le salarié peuvent, sur sa demande, être reportées d'une année à l'autre.
Le congé total peut être utilisé en une ou plusieurs fois pour suivre des stages, continus ou discontinus, à temps plein ou à temps partiel.

Section 4 : Formations se déroulant en dehors du temps de travail

Article D6322-79

La durée minimum mentionnée au second alinéa de l'article L. 6322-64 est fixée à cent vingt heures.

Chapitre III : Le compte personnel de formation

Section 1 : Alimentation du compte

Article R6323-1

I.-Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée conventionnelle de travail.

II.-Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à 1 607 heures.

III.-Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la durée de travail mentionnée au I ou à 1 607 heures sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle mentionnée au I ou 1 607 heures. Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

IV.-Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de

formation est fixé à 1 607 heures.

V.-Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'alinéa précédent. Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

VI.-En vue d'assurer l'alimentation des comptes personnels de formation des salariés mentionnés aux I et III, les entreprises concernées informent l'organisme paritaire collecteur agréé dont elles relèvent, avant le 1er mars de chaque année, de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés.

Article R6323-2

I.-Lorsqu'en application des dispositions du second alinéa de l'article L. 6323-11 des dispositions plus favorables ont été prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche pour l'alimentation du compte personnel de formation des salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'entreprise effectue annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du nombre d'heures venant abonder le compte personnel de formation.

II.-La somme due par l'entreprise au titre du financement spécifique prévu au second alinéa de l'article L. 6323-11 correspond au nombre d'heures mentionné au I, multiplié par un montant forfaitaire déterminé par l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche, sans que ce montant forfaitaire ne puisse être inférieur à 13 euros.

III.-Lorsqu'un accord d'entreprise a été conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10, la somme mentionnée au II s'ajoute aux sommes qui doivent être consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation.

IV.-En l'absence d'accord conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10, la somme mentionnée au II est versée par l'employeur à l'organisme collecteur paritaire agréé dont il relève et est gérée par cet organisme dans la section consacrée au financement du compte personnel de formation mentionnée au 3° de l'article L. 6332-3.

V.-En vue d'assurer le suivi des comptes personnels de formation par la Caisse des dépôts et consignations, les entreprises concernées adressent avant le 1er mars de chaque année à l'organisme paritaire collecteur agréé dont elles relèvent la liste des salariés bénéficiaires des dispositions plus favorables mentionnées au I ainsi que le nombre d'heures de formation supplémentaires attribuées.

Article R6323-3

I.-Pour l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6323-13 et en vue d'assurer le suivi des comptes personnels de formation par la Caisse des dépôts et consignations, les entreprises concernées adressent chaque année à l'organisme paritaire collecteur agréé dont elles relèvent la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel mentionné au premier alinéa du II du même article.

II.-La somme que doit verser l'entreprise à l'organisme paritaire collecteur agréé mentionné au I correspond au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

III.-La déclaration mentionnée au I et le versement de la somme due mentionnée au II sont adressés par l'entreprise à l'organisme collecteur paritaire agréé avant le 1er mars de chaque année.

Section 2 : Mobilisation du compte

Article R6323-4

I.-Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum soixante jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à six mois et au minimum cent vingt jours dans les autres cas.

II.-Si le salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13, d'une formation mentionnée aux I et III de l'article L. 6323-6 ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe, la demande d'accord préalable de l'employeur mentionnée au I ne porte que sur le calendrier de la formation.

III.-A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Section 3 : Prise en charge des frais de formation au titre du compte personnel de formation

Article R6323-5

I.-Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé ou par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation. Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent être pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé ou par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

II.-La prise en charge de ces frais par l'organisme paritaire collecteur agréé pour collecter la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme. En application de l'article L. 6316-1, l'organisme paritaire collecteur agréé s'assure de la capacité du prestataire de formation qu'il finance dans ce cadre à dispenser une formation de qualité.

III.-Lorsque l'employeur a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10, la prise en charge de ces frais est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par cet accord.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

IV.-La prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte, est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

V.-La prise en compte par un employeur de la rémunération assurée par celui-ci aux salariés en formation pendant le temps de travail au titre du financement du compte personnel de formation, dans la limite de 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le compte personnel de formation, est subordonnée à la mention expresse de cette possibilité dans l'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10.

VI.-Un suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent article est effectué par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Il est intégré au rapport prévu à l'article L. 6323-9.

Article R6323-6

Le financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné au II de l'article L. 6323-20 des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation et la prise en charge des actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi dans les conditions déterminées par l'article L. 6323-23 prennent en considération les modalités de financement appliquées, d'une part, par les organismes mentionnés aux articles L. 6333-1 et L. 6333-2 et, d'autre part, par les régions et par Pôle emploi.

Ce financement est déterminé selon les modalités définies aux neuvième et dixième alinéas de l'article L. 6332-21. Il peut faire l'objet, dans ce cadre, d'un plafonnement de son niveau de prise en charge.

Section 4 : Mobilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du compte personnel de formation

Article R6323-7

Afin de permettre l'utilisation du droit individuel à la formation, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation et peuvent être abondées dans les conditions prévues par l'article L. 6323-5.

Section 5 : Formations éligibles au compte personnel de formation

Article R6323-8

I.-Le ministre chargé de la formation professionnelle vérifie les conditions d'élaboration des listes de formation établies au titre du II de l'article L. 6323-6, et notamment la compétence pour élaborer ces listes des organismes mentionnés au I de l'article L. 6323-16 et au I de l'article L. 6323-21 ayant pris en charge leur élaboration.

Pour les listes de formations établies par une convention de branche ou un accord interprofessionnel, le contrôle s'effectue dans le cadre de la procédure d'extension prévue à la section 7 du chapitre Ier du titre VI du livre II de la deuxième partie du présent code.

II.-La vérification porte également :

1° Pour les formations mentionnées au 1° du II de l'article L. 6323-6, sur l'effectivité de l'enregistrement des certifications professionnelles au répertoire national des certifications professionnelles et, dès lors qu'elles sont mentionnées en tant que telles au sein de la liste, l'existence de parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein de ce répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2° Pour les formations mentionnées au 2° du II du même article, sur le respect des dispositions de l'article L. 6314-2 pour les certifications de qualification professionnelle ;

3° Pour les formations mentionnées au 3° du II de l'article L. 6323-6, sur l'effectivité de l'inscription des certifications et habilitations à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

4° Pour les formations mentionnées au 4° du II de l'article L. 6323-6 du présent code, sur le respect des conditions fixées au 2° du I de l'article L. 6323-21.

L'expertise du président de la Commission nationale de la certification professionnelle est sollicitée, en tant que de besoin, pour l'exercice de ces vérifications.

III.-La liste de formations satisfaisant aux contrôles prévus au I et au II est transmise selon les modalités prévues à l'article R. 6323-9.

Une liste de formations ne satisfaisant pas à ces contrôles fait l'objet d'une décision de rejet motivée et notifiée par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception aux organismes mentionnés, selon le cas, au I de l'article L. 6323-16 ou au I de l'article L. 6323-21.

Article R6323-9

La transmission des listes de formations à l'organisme gestionnaire mentionné au III de l'article L. 6323-8, prévue respectivement au III de l'article L. 6323-16 et au II de l'article L. 6323-21, est réalisée sous forme dématérialisée, dans des conditions précisées par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

A cette fin, les organismes mentionnés respectivement au I de l'article L. 6323-16 et au I de l'article L. 6323-21 transmettent à l'organisme gestionnaire mentionné au III de l'article L. 6323-8 l'identité des personnes habilitées pour l'exercice de cette transmission.

Article R6323-10

Les formations conformes, au sens des vérifications énumérées à l'article R. 6323-8, et transmises dans les formes prévues à l'article R. 6323-9 sont publiées par le service dématérialisé prévu à l'article L. 6323-8 ainsi que sur le site internet de Commission nationale de la certification professionnelle.

Cette publication fait l'objet d'un archivage accessible sur ces services dématérialisés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6323-11

Afin de faciliter la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, chaque comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation peut décider d'inscrire sur la liste des formations mentionnée au 2° du I de l'article L. 6323-21 les formations figurant sur la liste élaborée, dans les conditions fixées au 2° du I du même article, par le comité paritaire interprofessionnel relevant d'une autre région. L'application de cette disposition fait l'objet d'un suivi au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Section 6 : Système d'information du compte personnel de formation

Article R6323-12

Le compte personnel de formation est mis en œuvre au moyen du traitement automatisé mentionné à la présente section.

Article R6323-13

Conformément à l'article L. 6323-8, est autorisée la création, par le ministre chargé de la formation professionnelle, d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF), permettant la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Ce traitement automatisé est mis en œuvre et géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Article R6323-14

Le traitement automatisé mentionné à l'article R. 6323-13 a pour finalités de permettre :

1° La gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation accessible via un site internet mis en place à cet effet ;

2° L'information du titulaire d'un compte sur le nombre d'heures créditées sur ce compte, les formations éligibles et les abondements complémentaires pouvant être sollicités ;

3° L'analyse de l'utilisation et l'évaluation de la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment par le biais de la statistique.

Article R6323-15

Dans la mesure où leur exploitation est nécessaire à la poursuite des finalités définies à l'article R. 6323-14, les catégories de données à caractère personnel pouvant être enregistrées dans le traitement automatisé sont les suivantes :

1° Données personnelles relatives au titulaire du compte personnel de formation :

a) Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) ;

b) Date de création dans le référentiel CPF ;

c) Nom de naissance, nom d'usage, nom marital et prénoms, sexe, date et lieu de naissance, indication d'un handicap éventuel ;

d) Adresse en France et, le cas échéant, à l'étranger, adresse du lieu de travail, numéro de téléphone et adresse électronique ;

e) Le cas échéant, date de décès ;

2° Données relatives aux heures comptabilisées :

a) Heures acquises au titre du droit individuel à la formation mentionné au V de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

b) Heures inscrites sur le compte ;

c) Informations sur la nature des droits : périodes d'activité et d'inactivité (avec le motif de celle-ci), dates prises en compte ;

d) SIRET de l'employeur, code profession ;

e) Temps de travail, taux de temps de travail ;

f) Rémunération du titulaire du compte ;

3° Données relatives au dossier de formation :

a) Formations éligibles ;

b) Historique des opérations effectuées sur le compte ;

c) Champ de saisie de commentaires par le titulaire ;

d) Titre, intitulé complet et objectif de la formation ;

e) Date d'accord du titulaire pour la mobilisation d'heures inscrites au compte ;

f) Données relatives à l'organisme de formation : SIRET, raison sociale, coordonnées, contact, adresse inscription, renseignement spécifique, code public visé ;

g) Données relatives à la formation : date, durée et coût total de la formation, prévus et réalisés, modalités (lieu, présentielle ou à distance, interne ou externe, entrée-sortie), contenu, rythme, contact, parcours, conditions (niveau d'entrée, code de ce niveau, conditions spécifiques) ;

h) Statut du stagiaire, niveau ou titre obtenu, catégorie socio-professionnelle ;

i) En cas de stagiaire salarié : SIRET, raison sociale, effectifs, adresse de l'employeur, URSSAF, activité principale de l'entreprise/ nomenclature des activités françaises (APE/ NAF), OPCA de l'entreprise, identifiant convention collective/ convention collective nationale (IDCC/ CCN), imputation ;

j) Rémunération éventuelle sur le minimum de 0,2 % du montant des rémunérations mentionné au I de l'article L. 6323-20 ; prise en charge éventuelle des frais ;

k) Financement de la formation : solde disponible en heures du droit individuel à la formation et des droits acquis au titre du compte personnel de formation ; droits acquis en heures mobilisés au titre du droit individuel à la formation et au titre du compte personnel de formation ; coût des frais pédagogiques annexes ; montant de la rémunération prise en charge ; en cas de financement d'heures complémentaires en application du II de l'article L. 6323-4, et par financeur, nom de l'organisme, nombre d'heures financées, montant financé, commentaire ;

4° Données relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences :

a) Etudes et formations suivies ;

b) Diplômes et certifications obtenus ;

c) Qualifications détenues et exercées ;

d) Expérience professionnelle ;

e) Aptitudes et compétences ;

f) Permis de conduire ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

g) Langues étrangères ;

h) Assermentations ;

5° Données relatives aux gestionnaires des organismes :

a) Nom et prénom, fonction ;

b) Organisme employeur, unité d'appartenance, numéro de téléphone et adresse électronique.

Article R6323-16

I.-Le titulaire du compte personnel de formation accède directement aux données à caractère personnel le concernant, en vue de constituer et mettre à jour ses données à caractère personnel, son dossier de formation et son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

II.-Dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs missions, les personnels de la Caisse des dépôts et consignations assurant la gestion du traitement accèdent directement à tout ou partie des données à caractère personnel mentionnées à l'article R. 6323-15, pour la constitution et la mise à jour des données relatives aux comptes d'heures et de formation.

III.-Sont seuls habilités à accéder directement aux données à caractère personnel incluses dans le traitement automatisé, dans les limites strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions et pour la constitution ou la mise à jour des données relatives au compte d'heures, au projet de formation et aux sources de financement de la formation :

1° Les agents des collectivités et organismes chargés du financement des formations et mentionnés aux 3°, 4°, 7°, 8° et 9° du II de l'article L. 6323-4 ;

2° Les agents des organismes de conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6, pour les données relatives aux comptes d'heures de formation, à l'historique des formations suivies ou au contenu du passeport d'orientation, de formation et de compétences, lorsque cet organisme a été autorisé à cet effet par le titulaire du compte ;

3° Les agents des employeurs assurant la gestion du financement des heures de formation acquises au titre du droit individuel à la formation précédemment mentionné.

Article R6323-17

Sont destinataires de tout ou partie des données à caractère personnel incluses dans le traitement automatisé, dans les limites strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions :

1° Les agents de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, dans le cadre de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité dont celle-ci est chargée par l'article L. 4162-11 ;

2° Les agents de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé de la formation professionnelle, et des organismes qu'elle mandate au moyen de conventions de recherche, pour leur exploitation à des fins statistiques destinées à la recherche ou à l'évaluation du SI-CPF ;

3° Les agents de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment dans le cadre de l'évaluation prévue à l'article L. 6323-9.

Article R6323-18

I.-Dans le cadre des finalités définies à l'article R. 6323-14 et dans la limite des informations nécessaires, le traitement peut être alimenté par les traitements automatisés relatifs :

1° Au Système national de gestion des identifiants ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Aux données sociales collectées par le Centre national de transfert de données sociales ;

3° Aux données sociales collectées par la Mutualité sociale agricole ;

4° Aux données sociales collectées au titre des activités mentionnées aux articles L. 6331-55 et L. 6331-65 ;

5° Aux données collectées par les organismes collecteurs paritaires agréés pour alimenter le compte par les heures complémentaires et supplémentaires mentionnées aux articles L. 6323-4, L. 6323-13 et L. 6323-14 ;

6° Aux données mentionnées à l'article L. 313-7 du code de l'éducation relatives aux jeunes quittant les systèmes de formation initiale sans diplôme ni qualification professionnelle.

II.-Dans le cadre des mêmes finalités, le traitement peut être mis en relation avec les traitements automatisés des collectivités et organismes mentionnés au III de l'article R. 6323-16. Ces mises en relation sont subordonnées, conformément au II de l'article 30 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, à l'information préalable de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et, le cas échéant, à la modification des actes portant autorisation de ces traitements.

Article R6323-19

I.-Une information conforme aux dispositions de l'article 32 de la loi du 6 janvier 1978 précédemment mentionnée figure sur le site internet du traitement automatisé mentionné à l'article R. 6323-13.

II.-Le droit d'opposition prévu à l'article 38 de la même loi ne s'applique pas à ce traitement.

III.-Le droit d'accès et de rectification prévu aux articles 39 et 40 de la même loi s'exerce auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

Article R6323-20

Les données à caractère personnel et les informations enregistrées dans le traitement sont conservées pendant une durée de trois ans à compter de la date du décès du titulaire du compte personnel de formation.

En cas de contentieux, ce délai est prorogé, le cas échéant, jusqu'à l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive.

Article R6323-21

Toute opération relative au traitement automatisé mentionné à l'article R. 6323-13 fait l'objet d'un enregistrement comprenant l'identification de l'utilisateur, la date, l'heure et la nature de l'intervention dans ce traitement. Ces informations sont conservées pendant une durée d'un an.

Chapitre IV : Périodes de professionnalisation

Section 1 : Objet et conditions d'ouverture

Article D6324-1

La durée minimale mentionnée à l'article L. 6324-5-1 est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;

3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation .

Section 2 : Tutorat

Article D6324-2

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article D6324-3

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;

2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article D6324-4

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article D6324-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.
L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article D6324-6

Dans le cas d'un contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire ou d'un contrat de travail conclu avec un groupement d'employeurs, lorsque l'entreprise utilisatrice a désigné un tuteur, les missions mentionnées à l'article D. 6324-3 peuvent, pendant les périodes de mise à disposition, être confiées à ce tuteur.
Toutefois, lorsque l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs désigne un tuteur, l'évaluation du suivi de la formation et la liaison avec l'organisme de formation, ou le service de formation, sont assurées par ce tuteur. Les conditions prévues aux articles D. 6324-2 et D. 6324-5 ne s'appliquent pas à ce tuteur.

Chapitre V : Contrats de professionnalisation

Section 1 : Formation, enregistrement et rupture du contrat

Article D6325-1

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation accompagné du document annexé à ce contrat mentionné à l'article D. 6325-11 à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation, au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat.

Article D6325-2

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat et du document annexé à ce contrat, l'organisme collecteur se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il notifie à l'employeur sa décision relative à la prise en charge financière. Il dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée. A défaut d'une décision de l'organisme dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Lorsque l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Article D6325-4

Les périodes en entreprise réalisées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Article D6325-5

Lorsque le contrat de professionnalisation, ou l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée, est rompu avant son terme, l'employeur signale cette rupture dans un délai de trente jours :
1° Au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
2° A l'organisme collecteur paritaire agréé ;
3° A l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales.

Section 2 : Tutorat

Article D6325-6

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.
Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article D6325-7

Les missions du tuteur sont les suivantes :
1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article D6325-8

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article D6325-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.
L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article D6325-10

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur chargé d'exercer, pendant les périodes de mise à disposition, les missions prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article D. 6325-7.

L'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs désigne également un tuteur chargé d'exercer, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, les missions prévues aux 4° et 5° de l'article D. 6325-7. Les conditions prévues aux articles D. 6325-6 et D. 6325-9 ne s'appliquent pas à ce tuteur.

Section 3 : Organisation de la formation

Article D6325-11

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

Article D6325-12

Les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mentionnés à l'article L. 6325-13, mis en place dans le cadre d'un contrat de professionnalisation par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement, donnent lieu à la signature, entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Article D6325-13

Dans les deux mois suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié.

En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent, dans les limites de la durée de ce contrat, conclure un avenant.

Cet avenant est transmis à l'organisme collecteur paritaire agréé. Il est déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi selon les modalités et dans les conditions définies à l'article D. 6325-2.

Section 4 : Salaire

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D6325-14

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat de travail à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Article D6325-15

Le salaire ne peut être inférieur à 55 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 70 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.
Ces rémunérations ne peuvent, respectivement, être inférieures à 65 % et 80 % du salaire minimum de croissance, lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Article D6325-16

Les montants de rémunération prévus à l'article D. 6325-15 sont calculés à partir du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat a atteint l'âge indiqué.

Article D6325-17

Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.
Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Article D6325-18

La rémunération du titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé d'au moins vingt-six ans, prévue à l'article L. 6325-9, ne peut être inférieure à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Section 5 : Exonérations de cotisations sociales

Article D6325-19

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération

mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul des exonérations prévues aux articles L. 6325-16 et L. 6325-17 est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et du pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation.
Ce nombre d'heures rémunérées ne peut excéder, au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Article D6325-19-1

L'exonération prévue à l'article L. 6325-17 bénéficie aux groupements d'employeurs bénéficiant de l'aide prévue aux articles D. 6325-23 et D. 6325-24.

Article R6325-20

Lorsque les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat ou les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 constatent que l'employeur a méconnu les dispositions de l'article L. 1111-3, relatives aux modalités de calcul des effectifs, et celles du présent chapitre, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération.

Article R6325-21

La décision de retrait du bénéfice de l'exonération est notifiée à l'employeur. Ce dernier en informe les représentants du personnel.
Elle est également transmise à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales et à l'organisme collecteur paritaire agréé.
Les cotisations dont l'employeur a été exonéré avant la notification de la décision de retrait sont versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date de notification de la décision.

Section 6 : Dispositions applicables aux groupements d'employeurs

Article D6325-22

Dans le cas d'un contrat de travail conclu avec un groupement d'employeurs, lorsque l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur, les missions prévues à l'article D. 6325-7 peuvent, pendant les périodes de mise à disposition, être confiées à ce tuteur.
Toutefois, lorsque l'employeur désigne un tuteur, l'évaluation du suivi de la formation et la liaison avec l'organisme de formation, ou le service de formation, sont assurées par ce tuteur. Les conditions prévues aux articles D. 6325-6 et D. 6325-9 ne s'appliquent pas à ce tuteur.

Article D6325-23

Le groupement d'employeurs qui organise, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification peut bénéficier d'une aide de l'Etat.
Cette aide est réservée au groupement organisant l'accompagnement personnalisé vers l'emploi au profit des catégories de personnes suivantes :
1° Jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
2° Demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

Article D6325-24

Pour bénéficier de l'aide prévue à l'article D. 6325-23, les groupements d'employeurs concluent une convention avec le préfet.
Cette convention précise :
1° Le nombre prévisionnel d'accompagnements dans l'année de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans et de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus, embauchés en contrat de professionnalisation ;
2° Les secteurs d'activité concernés, les qualifications préparées, les postes de travail sur lesquels les bénéficiaires du contrat sont embauchés ;
3° Le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi ;
4° Le nombre et la qualité des personnes chargées de l'accompagnement.

Article D6325-25

Le groupement d'employeurs bénéficiant de l'aide prévue à l'article D. 6325-23 établit annuellement un bilan d'exécution de la convention.

Article D6325-26

L'aide de l'Etat prévue aux articles D. 6325-23 et D. 6325-24 est attribuée chaque année, en fonction du nombre d'accompagnements prévus par le groupement d'employeurs.

Elle est calculée sur une base forfaitaire par accompagnement et par an, dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Elle est cumulable avec les exonérations prévues aux articles L. 6325-16 et L. 6325-17.

Article D6325-27

L'aide de l'Etat est versée à raison de 75 % de son montant prévisionnel au moment de la conclusion de la convention.
Le solde est versé après examen du bilan d'exécution de la convention par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D6325-28

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsqu'il ressort de l'examen du bilan d'exécution que le nombre d'accompagnements réalisés est inférieur à celui prévu par la convention ou que le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement ne sont pas conformes à la convention, les sommes correspondantes sont déduites du solde de l'aide restant à verser et, le cas échéant, reversées au Trésor public pour la part excédant le montant du solde.

Section 7 : Carte d'étudiant des métiers

Article D6325-29

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6325-6-2, par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les trente jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

La carte d'étudiant des métiers comporte les mentions prévues à l'article D. 6222-44 et est conforme au modèle défini en application de ce même article.

TITRE III : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre Ier : Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Section 1 : Modalités de calcul des effectifs

Article R6331-1

Pour la détermination du montant de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, l'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Pour la détermination de la moyenne mentionnée aux premier et troisième alinéas, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Section 2 : Employeurs de moins de dix salariés

Article R6331-2

Pour l'application de l'article L. 6331-2, l'employeur de moins de dix salariés procède au versement de la participation avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Section 3 : Employeurs de dix salariés et plus

Sous-section 1 : Montant et mise en œuvre de la participation

Paragraphe 1 : Dispositions générales

Article R6331-9

Pour l'application de l'article L. 6331-9, l'employeur de dix salariés et plus procède au versement de la participation avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Paragraphe 2 : Prise en compte d'un accroissement d'effectif

Article R6331-12

Lorsque, en raison de l'accroissement de leur effectif, les employeurs atteignent ou dépassent au titre d'une année l'effectif de dix salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6331-15, le pourcentage minimal mentionné au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est calculé en diminuant respectivement, pour les quatrième et cinquième années, le montant des rémunérations versées pendant l'année en cours d'un montant équivalent à 0,3 % puis 0,1 %.

Paragraphe 3 : Dépenses éligibles au financement par l'employeur du compte personnel de formation

Article R6331-13

L'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 6331-10 porte sur la masse salariale de l'année civile au titre de laquelle il est conclu et sur celles des deux années suivantes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque à l'issue de la période de ces trois années les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale des trois années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement fait l'objet d'un versement à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné à l'article L. 6331-11 avant le 1er mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

Article R6331-15

En cas de cession, de cessation d'entreprise ou de décès de l'exploitant, les dispositions du second alinéa de l'article R. 6331-13 ne sont applicables qu'aux dépenses engagées et payées antérieurement à la cession, à la cessation de l'entreprise ou au décès.

Article R6331-16

Les dépenses effectuées par l'employeur, mentionnées au second alinéa de l'article R. 6331-13, sont prises en compte selon les modalités définies aux I, III et V de l'article R. 6323-5.

Sous-section 2 : Déclaration à l'autorité administrative

Article R6331-29

La déclaration prévue à l'article L. 6331-32 est adressée au plus tard le deuxième jour ouvré suivant le 1er mai de l'année suivant celle au cours de laquelle les dépenses au titre de la contribution prévue à l'article L. 6331-9 ont été réalisées au service des impôts du lieu :

1° De souscription de la déclaration des résultats pour les sociétés, les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales ainsi que pour les employeurs exerçant une activité non commerciale ;

2° De l'exploitation ou du siège de la direction, en cas de pluralité d'exploitations, pour les exploitants agricoles ;

3° Du domicile ou du siège social pour les autres employeurs.

Article R6331-30

La déclaration fiscale est établie sur un imprimé fourni par l'administration. Elle indique, outre la désignation et l'adresse du déclarant :

1° Le nombre mensuel moyen de salariés au cours de l'année ou de la période de référence, calculé selon les modalités prévues à l'article R. 6331-1 ;

2° Le montant des rémunérations versées aux salariés pendant l'année en cours, telles qu'elles sont définies à l'article L. 6331-9 ;

3° Le taux et le montant de l'obligation incombant à l'employeur ;

4° Le montant des dépenses exposées en application des articles L. 6331-9 à L. 6331-11 et L. 6331-14 à L. 6331-24 ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

5° La répartition de ces dépenses selon les catégories suivantes :

a) Le montant total des dépenses de fonctionnement des actions de formation mises en œuvre par l'entreprise. Ce montant inclut les frais de personnel enseignant, les frais de personnel non enseignant et les autres frais de fonctionnement ;

b) Le montant total des dépenses de prestations réalisées au bénéfice des salariés de l'entreprise en application de conventions, ventilé en : total des achats d'actions de formation au sens des dispositions de l'article D. 6321-1, total des dépenses de bilans de compétences réalisées en application des dispositions de l'article R. 6322-32, total des dépenses de validation des acquis de l'expérience réalisées en application des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 ;

c) Le montant total des rémunérations versées par l'entreprise aux salariés pendant leur présence ou leur participation effective aux actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

d) Le montant total des allocations de formation définies à l'article L. 6321-10 et versées par l'employeur au cours de l'année ;

e) Le montant total des versements réalisés à des organismes collecteurs paritaires agréés par l'Etat, au titre des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation, du congé individuel de formation ;

f) Les versements réalisés à des organismes collecteurs paritaires agréés par l'Etat au titre de la formation des travailleurs privés d'emploi, en application du 2° de l'article L. 6331-19 ;

g) Le montant total des autres dépenses autorisées par les textes ;

h) Le montant total des concours publics perçus au titre de la formation professionnelle ;

6° Selon le cas, l'insuffisance de contribution au titre de la période considérée ou l'excédent reportable au titre des trois années suivantes, ou l'insuffisance des contributions dues aux organismes paritaires agréés par l'Etat ;

7° Eventuellement, le montant restant à reporter au titre des dépenses réalisées au cours des trois années précédentes ;

8° Le taux et le montant de la contribution due au titre de la professionnalisation ainsi que du droit individuel à la formation, d'une part, et au titre du congé individuel de formation, d'autre part, ainsi que le montant de l'utilisation de chacune de ces contributions ;

9° Les données relatives à l'assiette des rémunérations payées aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, le montant de l'obligation de financement de leur formation prévue à l'article L. 6322-37 et le montant des sommes utilisées à ce titre ;

10° Le cas échéant, la majoration prévue à l'article L. 6322-40 ;

11° Le montant total du versement à opérer au Trésor ;

12° Le nombre de salariés de l'entreprise répartis par catégorie d'emploi et par sexe au 31 décembre de l'année considérée ;

13° Par sexe et par catégorie d'emploi, le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation, le nombre d'heures de formation suivies, le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du droit individuel à la formation, le nombre d'heures de formation consommées à ce titre au cours de l'année ou de la période de référence et le nombre d'heures ouvertes au titre de ce même droit au 31 décembre ;

14° Au cours de l'année ou de la période de référence, le nombre de bilans de compétences ou d'actions de validation des acquis de l'expérience pris en charge en totalité par l'employeur, le nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, le nombre de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation, le nombre d'heures correspondant aux actions financées dans le cadre des périodes de professionnalisation et le nombre d'heures rémunérées au titre d'une allocation de formation.

Article R6331-32

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La déclaration fiscale mentionne les contrats de travail à durée déterminée conclus avec des salariés occupant un emploi saisonnier en application de l'article L. 6321-13.

Article R6331-33

En cas de cession ou de cessation d'entreprise, la déclaration relative à l'année en cours et, le cas échéant, celle relative à l'année précédente, sont déposées dans les soixante jours de la cession ou de la cessation.
En cas de décès de l'employeur, ces déclarations sont déposées dans les six mois qui suivent la date du décès.
En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, elles sont produites dans les soixante jours de la date du jugement.

Article R6331-34

Sont fournis sur demande des services du ministre chargé de la formation professionnelle, les renseignements et documents suivants :
1° La liste des actions de formation réalisées par des organismes de formation pour le compte de l'employeur ainsi que les effectifs concernés et le montant des dépenses réalisées en application de conventions ou, en l'absence de conventions, de bons de commande ou de factures, et retenues au titre de la participation ;
2° La liste des conventions mentionnées aux articles R. 6321-2 et R. 6322-32 conclues par l'employeur et les organismes réalisant des bilans de compétences au bénéfice des salariés de l'entreprise ainsi que les effectifs concernés et le montant des dépenses imputées sur l'obligation de participer ;
3° La liste des conventions mentionnées à l'article R. 6422-11 conclues par l'employeur et les organismes intervenant à la validation des acquis de l'expérience au bénéfice des salariés de l'entreprise ainsi que les effectifs concernés et le montant des dépenses imputées sur l'obligation de participer ;
4° La liste et le montant des concours publics perçus par l'employeur au titre de la formation professionnelle ;
5° L'indication des organismes collecteurs paritaires agréés ayant reçu des versements de l'employeur en application de l'article R. 6331-9 et du 4° de l'article L. 6331-19.

Article R6331-35

Les versements mentionnés aux articles L. 6331-13, L. 6331-28, L. 6331-30, premier et troisième alinéas, et L. 6331-31 sont réalisés, au moment du dépôt de la déclaration, auprès du service des impôts compétent.

Section 4 : Dispositions applicables à certaines catégories d'employeurs et de travailleurs indépendants

Sous-section 1 : Employeurs du bâtiment et des travaux publics

Article R6331-36

La cotisation prévue à l'article L. 6331-35 contribue au développement des actions mentionnées au 2° de l'article L. 6331-36, en ce qui concerne en particulier :
1° Le financement des investissements et du fonctionnement des établissements d'enseignement professionnel, des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage ;
2° La formation des personnels enseignants et des maîtres d'apprentissage ;
3° L'acquisition de matériel technique et pédagogique.

Article R6331-37

La cotisation donne lieu à trois versements d'acomptes provisionnels, les 30 avril, 31 juillet et 31 octobre de chaque année.
Le montant de chaque acompte est égal au quart de la cotisation mise à la charge du redevable au cours de la dernière année au titre de laquelle il a été assujetti. Pour l'année en cours, leur montant est égal au quart de la cotisation évaluée sur la base des rémunérations de l'année précédente calculée selon les modalités prévues à l'article L. 6331-37.

Article R6331-38

La cotisation est liquidée le 31 janvier de l'année suivant le paiement du dernier acompte. Le solde de cotisation exigible est versé à cette date.
Les éventuels trop-perçus sont déduits de l'acompte suivant, sauf si l'entreprise en demande expressément le remboursement. Dans ce cas, le remboursement est réalisé dans le délai de trois mois.

Article R6331-39

Pour les entreprises nouvellement créées ou celles qui entrent dans le champ d'application prévu à l'article L. 6331-35, les acomptes des cotisations prévues à l'article L. 6331-35 sont calculés pour la première année sur la base de l'effectif moyen de l'entreprise de l'année en cours. Ils sont assis, de manière forfaitaire, sur le salaire minimum de croissance applicable aux travailleurs intéressés. La régularisation est opérée au moment de la liquidation de la cotisation, dans les conditions prévues à l'article R. 6331-38.

Article R6331-40

Les entreprises redevables de la cotisation adressent leurs versements à la caisse BTP Prévoyance selon les modalités prévues aux articles R. 6331-37 à R. 6331-39.

Article R6331-41

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'ensemble des opérations liées au recouvrement de la cotisation et au versement de son produit au Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics fait l'objet d'une comptabilité distincte dans les comptes de la caisse BTP Prévoyance.

Article R6331-42

Le produit de la cotisation est versé mensuellement par la caisse BTP Prévoyance au Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, déduction faite d'un prélèvement de 0,6 % hors cotisations. Ce prélèvement représente les frais engagés par la caisse BTP Prévoyance pour procéder au recouvrement de la cotisation.

Article R6331-43

La limite prévue au 4° de l'article L. 6331-36 est déterminée par le taux du montant total de la collecte de la cotisation fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, au regard de la mission particulière d'intérêt général du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

Article R6331-44

Un commissaire du Gouvernement auprès du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics est désigné par le ministre chargé de l'éducation nationale en accord avec les ministres chargés de l'équipement, du logement et de la formation professionnelle.

Article R6331-45

Le contrôleur général économique et financier de l'Etat auprès du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics est compétent pour contrôler l'ensemble des opérations relatives à la collecte et au recouvrement de la cotisation instituée au profit de ce comité, y compris lorsque ces opérations sont assurées par la caisse BTP Prévoyance.

Article R6331-46

Un compte rendu annuel d'activités et des sommes consacrées à la prise en charge des dépenses mentionnées au 5° de l'article L. 6331-6 est adressé au commissaire du Gouvernement et au contrôleur général économique et financier de l'Etat placés auprès du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

Sous-section 2 : Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6331-47

La contribution prévue à l'article L. 6331-48 est due par les personnes non salariées, à l'exception de celles dont la rémunération ne peut être prise en compte pour la détermination du montant des salaires, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, prévues aux articles L. 6331-53 et L. 6331-54.
Ces personnes ne peuvent bénéficier du droit à la formation professionnelle continue que si elles sont à jour du paiement de cette contribution.

Article R6331-48

La contribution prévue à l'article L. 6331-53 est due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue des travailleurs indépendants et des employeurs de la pêche maritime de moins de dix salariés ainsi que des travailleurs indépendants et des employeurs de cultures marines de moins de dix salariés.
Cette disposition s'applique également aux conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin des personnes mentionnées au premier alinéa, s'ils sont leurs collaborateurs ou associés.
Ces personnes ne peuvent bénéficier du droit à la formation professionnelle continue que si elles sont à jour du paiement de cette contribution.

Article R6331-49

Les personnes mentionnées à l'article R. 6331-48 adhèrent à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53.

Article R6331-50

L'agrément de l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53 est prononcé par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, des gens de mer et de la pêche maritime.

Article R6331-51

L'agrément peut être retiré par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, des gens de mer et de la pêche maritime lorsque les dispositions légales applicables à l'organisme ou les conditions particulières prévues le cas échéant par l'agrément ne sont pas respectées.
La décision de retrait intervient après que l'organisme gestionnaire a été appelé à s'expliquer.

Article R6331-52

La contribution prévue au premier alinéa de l'article L. 6331-53 est reversée à l'organisme collecteur paritaire agréé avant le premier mois de l'année suivant celle du recouvrement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6331-53

Les modalités du reversement prévu à l'article R. 6331-52 sont précisées par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, des gens de mer et de la pêche maritime.
Cet arrêté détermine, notamment, le montant maximum des frais de gestion que la Caisse maritime d'allocations familiales est autorisée à prélever.

Article R6331-54

L'organisme collecteur paritaire agréé désigne en son sein une section particulière.
Cette section est gérée par les organisations syndicales représentatives des travailleurs indépendants et des employeurs de la pêche maritime et des cultures marines.

Sous-section 3 : Travailleurs indépendants du secteur artisanal

Paragraphe 1 : Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale

Article R6331-55

I.-Le fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale créé en application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 a pour mission d'organiser, de développer et de promouvoir la formation de ces chefs d'entreprise ainsi que celle de leurs conjoints collaborateurs ou associés, de leurs auxiliaires familiaux et, pour l'exercice de leurs responsabilités, de ceux d'entre eux qui ont la qualité d'élus des organisations professionnelles. Il participe au financement de cette formation.

II.-Ce fonds est constitué sous forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et placé sous la tutelle du ministre chargé de l'artisanat.

III.-Le fonds est habilité par arrêté conjoint du ministre chargé de l'artisanat et du ministre chargé de la formation professionnelle après vérification de la conformité de son statut et de son règlement intérieur aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de modification de ce statut ou de ce règlement, une nouvelle habilitation est requise.

IV. - En cas de non-respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'habilitation peut être retirée par arrêté conjoint des autorités mentionnées au III. Préalablement à cette décision, le conseil d'administration du fonds est informé et appelé à présenter ses observations.

Cet arrêté est motivé et précise la date à laquelle il prend effet ainsi que les modalités de dévolution des biens du fonds dans les conditions prévues à l'article R. 6331-63. Il fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

V. - L'acte constitutif du fonds détermine son champ professionnel par référence à la nomenclature des activités françaises de l'artisanat.

Article R6331-56

Le fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale est administré par un conseil d'administration et dirigé par un directeur général, nommé par le conseil d'administration.

Article R6331-57

Le conseil d'administration du fonds définit les priorités de financement de la formation professionnelle des bénéficiaires mentionnés à l'article R. 6331-55 dans le respect des conditions fixées par les dispositions du chapitre III du titre Ier du présent livre et des articles L. 6353-1 et L. 6353-2. Il détermine les critères et les modalités de prise en charge des actions de formation financées par le fonds. Le fonds rend publiques ces informations.

Il fixe les principes de gestion et les règles de procédure applicables au financement des actions de formation. Il contrôle leur mise en œuvre.

Il décide des actions d'information, de sensibilisation et de conseil des bénéficiaires mentionnés à l'article R. 6331-55 relatives aux besoins et aux moyens de formation.

Article R6331-58

Le fonds respecte le principe d'égalité de traitement des ressortissants du fonds, et des prestataires de formation ou d'actions entrant dans le champ d'application des titres Ier et III du livre troisième de la sixième partie du présent code. Le conseil d'administration veille à ce que l'allocation des financements tienne compte des besoins de formation des différents métiers représentés au sein du fonds.

Le fonds établit, en coordination avec l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat, la liste relative à la nature des actions de formation finançables par le fonds. Cette liste est rendue publique auprès des bénéficiaires mentionnés à l'article R. 6331-55 et est établie de manière à rendre impossible tout cofinancement d'une même action de formation par le fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale et par les conseils de la formation institués auprès des chambres de métiers et de l'artisanat de niveau régional.

Le fonds crée un site internet dédié proposant un service dématérialisé de traitement des demandes de financement des formations professionnelles.

Ce site internet présente des éléments comptables et extra-comptables du fonds. Il comporte notamment au sein de rubriques dédiées et identifiables :

1° La liste relative à la nature des actions de formation financées par le fonds prévue au deuxième alinéa du présent article ;

2° Les priorités de financement et les critères et modalités de prise en charge des actions de formation prévues à l'article R. 6331-57 ;

3° Les comptes annuels du fonds et le rapport du commissaire aux comptes, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 612-4 du code de commerce ;

4° Le bilan annuel quantitatif et financier de l'activité du fonds qui présente :

- l'état des ressources et la répartition des dépenses ;

- la typologie des entreprises et des stagiaires qui bénéficient d'un financement du fonds ;

- la typologie des actions de formation financées par le fonds ;

- la formation des élus des organisations professionnelles ;

5° Le bilan annuel détaillé qualitatif et financier des actions prévues au b de l'article R. 6331-60 du code du travail.

Les rubriques 1° et 2° sont actualisées dans les quinze jours suivant la modification de l'une de ces informations.

Les rubriques 3°, 4° et 5° relatives à un exercice sont mises en ligne au plus tard le 30 juin de l'exercice suivant. Ces informations portant sur les cinq derniers exercices sont consultables sur le site internet du fonds.

Article R6331-59

I. - Les statuts et le règlement intérieur du fonds fixent la composition du conseil d'administration, les modalités et les conditions de désignation ou de radiation de ses membres ainsi que ses règles de fonctionnement. Ils peuvent prévoir la mise en place de commissions dont les membres sont nommés par le conseil d'administration.

II. - Le président du conseil d'administration est élu par ce conseil.

III. - Les membres du conseil d'administration doivent être des chefs d'entreprise en activité exerçant une activité artisanale ou des conjoints collaborateurs ou associés en activité au moment de leur désignation. Ils doivent être à jour de leurs cotisations sociales et fiscales. La cessation d'activité entraîne obligatoirement le remplacement au sein du conseil.

IV. - Nul ne peut être salarié du fonds s'il est administrateur ou salarié dans un établissement de formation, un établissement bancaire ou un organisme de crédit.

Le cumul des fonctions d'administrateur du fonds avec celles de salarié ou d'administrateur d'un établissement de formation, d'un établissement bancaire ou d'un organisme de crédit doit être porté à la connaissance du conseil d'administration du fonds ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Le directeur et le personnel du fonds ne peuvent être membres d'une des organisations professionnelles administrant le fonds.

V. - Le directeur général du fonds peut procéder à des vérifications auprès des organismes de formation pour s'assurer de la bonne exécution des prestations pour lesquelles une prise en charge

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

est demandée au fonds.

Article R6331-60

I.-Les ressources du fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale, lorsqu'elles proviennent des contributions mentionnées à l'article 1601 B et au troisième alinéa de l'article 1609 quatervicies B du code général des impôts, assurent le financement :

a) Des actions de formations mentionnées à l'article L. 6313-1, et notamment de celles qui permettent l'accès à la qualification professionnelle au sens de l'article L. 6314-1, et la prise en charge des frais de transport et d'hébergement des stagiaires ;

b) Des actions d'information, de sensibilisation et de conseil des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale, de leurs conjoints collaborateurs ou associés et de leurs auxiliaires familiaux relatives aux besoins et aux moyens de formation. La mise en œuvre de ces actions par des prestataires extérieurs est subordonnée à la conclusion d'une convention approuvée par le conseil d'administration ;

c) Des frais de gestion du fonds. Cette gestion ne peut pas être confiée à un établissement de formation, à un établissement bancaire, à un organisme de crédit ou à une organisation professionnelle ;

d) De la formation des élus des organisations professionnelles ;

e) Le cas échéant, des indemnités pour perte de ressources allouées aux membres du conseil d'administration et aux membres des commissions mentionnées à l'article R. 6331-59.

II.-L'agrément financier d'une formation par le fonds ne peut être délivré plus de trois mois avant le début du stage. Il est soumis obligatoirement à l'identification du stagiaire qui se matérialise par une inscription formelle.

Le niveau de prise en charge des actions de formation est déterminé de manière à permettre le caractère effectif de celle-ci pendant la durée de l'exercice. Il fait, le cas échéant, l'objet d'ajustements en cours d'année à cette fin.

III.-Les dépenses sont engagées à concurrence de la totalité de la contribution perçue au titre des articles 1601 B et 1609 quatervicies B du code général des impôts en appliquant le principe de la mutualisation au premier euro dès réception des dossiers complets dans les conditions prévues à l'article R. 6331-58 et au II ci-dessus. Les paiements sont effectués après exécution des prestations et réception des justificatifs probants, et notamment les attestations de présence et les feuilles d'émargement signées par les stagiaires.

Les dépenses mentionnées aux b, c, d et e du I ci-dessus ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de l'artisanat.

Article R6331-61

Le fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale ne peut posséder d'autres biens, meubles et immeubles, que ceux qui sont nécessaires à son fonctionnement.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6331-62

I. - Toutes les sommes destinées au fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale sont versées directement et sans délai à son compte bancaire.

II. - Les intérêts produits par les sommes placées à court terme ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'utilisation et à la même procédure de contrôle.III. - Les disponibilités, au sens de l'article R. 6332-29, dont le fonds peut disposer au 31 décembre d'un exercice ne peuvent excéder le tiers du montant des charges comptabilisées au cours dudit exercice, à l'exception des dotations aux amortissements, des dépréciations et des provisions autres que celles relatives à un contentieux engagé avec un organisme de formation.

En cas d'excédent, celui-ci est reversé au Trésor public dans les conditions prévues aux articles R. 6332-52 et R. 6332-53.

IV. - La comptabilité du fonds est tenue par référence au plan comptable applicable aux organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article R. 6332-39. Elle est certifiée par un commissaire aux comptes en application des dispositions prévues aux articles L. 612-1 à L. 612-5 du code du commerce.

Les pièces justificatives des recettes et des dépenses sont transmises, à leur demande, aux autorités de tutelle ou de contrôle.

V. - Le fonds d'assurance formation transmet au ministre chargé de l'artisanat, après validation de son conseil d'administration et au plus tard le 30 juin de l'année suivant la clôture de l'exercice, la liste des éléments comptables et extra-comptables comprenant notamment :

1° Un état comportant les renseignements statistiques et financiers permettant de suivre son fonctionnement, la réalisation des programmes d'intervention et l'emploi des fonds collectés.

Celui-ci présente notamment :

a) Sous forme de graphiques appropriés les données ci-après :

- les ressources du fonds et leur affectation au titre des différentes catégories de dépenses prévues à l'article R. 6331-60 ;

- la typologie des entreprises et des stagiaires qui bénéficient d'un financement du fonds. Pour les créateurs et repreneurs d'entreprise de moins de trois ans, les futurs créateurs et repreneurs d'entreprise et les auto-entrepreneurs, des graphiques spécifiques présentent des données relatives au nombre de stagiaires et aux montants financiers qui leur sont alloués ;

- la typologie des actions de formation financées par le fonds et les financements accordés ;

- le nombre d'élus des organisations professionnelles formés et les financements accordés ;

b) Un bilan détaillé qualitatif et financier des actions prévues au b de l'article R. 6331-60 ;

2° Un bilan et un compte de résultat certifié par le commissaire aux comptes ;

3° Un rapport présentant les principales orientations de son activité.

Les procès-verbaux des conseils d'administration du fonds sont transmis au ministre chargé de l'artisanat dans les quinze jours qui suivent la date de leur validation par le conseil d'administration.

Article R6331-63

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En cas de cessation d'activité du fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale, ses biens sont dévolus, sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret n° 2007-1268 du 24 août 2007, à d'autres fonds d'assurance formation désignés par le conseil d'administration ou, à défaut, à l'Etat. La dévolution des biens, des droits et des obligations à d'autres fonds d'assurance formation est soumise à l'accord préalable conjoint du ministre chargé de l'artisanat et du ministre chargé de la formation professionnelle. Les conditions de cette dévolution sont fixées par arrêté conjoint des ministres chargés de l'artisanat et du budget.

Paragraphe 2 : Conseils de la formation institués auprès des chambres de métiers et de l'artisanat de région, des chambres régionales de métiers et de l'artisanat et de la chambre de métiers et de l'artisanat de Mayotte

Article R6331-63-1

Il est institué auprès des chambres régionales de métiers et de l'artisanat, des chambres de métiers et de l'artisanat de région et auprès de la chambre de métiers et de l'artisanat de Mayotte un conseil de la formation chargé de promouvoir et de financer les actions de formation professionnelle, au sens des articles L. 6313-1 et L. 6353-1, des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale ainsi que de leurs conjoints collaborateurs ou associés, de leurs auxiliaires familiaux dans le seul domaine de la gestion et du développement de leurs entreprises.

L'information des chefs d'entreprise sur la nature des actions de formation pouvant être financées par les conseils de la formation est assurée par l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat en coordination avec le fonds d'assurance formation mentionné à l'article R. 6331-55.

La liste relative à la nature des actions de formation est établie de manière à rendre impossible tout cofinancement d'une même action de formation par les conseils de la formation et par le fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale.

Article R6331-63-2

Le conseil de la formation a pour missions :

1° De définir les priorités de financement de la formation professionnelle dans le respect des conditions prévues à l'article R. 6331-63-1 et de fixer les critères et les modalités de prise en charge des actions de formation qu'il finance ;

2° De fixer les principes de gestion et les règles de procédure applicables au financement des actions de formation ;

3° De rendre publics les priorités annuelles, les critères et les modalités de prise en charge des actions de formation fixés par le conseil ainsi que les règles de traitement des demandes de financement des actions de formation, notamment celles portant sur les critères applicables aux organismes de formation leur permettant de présenter des demandes collectives de prise en charge de formations pour le compte des stagiaires dans le cadre de la subrogation de paiement.

L'ensemble de ces informations sont mises en ligne sur le site internet de la chambre de métiers et de l'artisanat compétente au sein d'une rubrique dédiée au conseil de la formation, dans un délai de quinze jours suivant leur approbation par le conseil de la formation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6331-63-3

Le conseil de la formation délibère sur :

1° Les priorités de financement, les critères et les modalités de prise en charge des formations ;

2° Les orientations ainsi que les mesures générales relatives à son organisation et à son fonctionnement ;

3° Les actions financées au titre du 3° du I de l'article R. 6331-63-6 ;

4° Le budget et ses modifications ;

5° Le compte financier et l'affectation des résultats de l'exercice ;

6° Le rapport annuel d'activité ;

7° Les conventions relatives aux modalités et aux conditions de mise en œuvre de la procédure de subrogation de paiement entre le conseil de la formation et un organisme de formation et celles visant à déléguer la mise en œuvre des actions prévues au 3° du I de l'article R. 6331-63-6 ;

8° Le règlement intérieur.

Le conseil de la formation contrôle la mise en œuvre de ces décisions.

Article R6331-63-4

Le conseil de la formation est constitué de sept membres désignés parmi les élus des chambres de métiers et de l'artisanat de région, des chambres régionales de métiers et de l'artisanat et de la chambre de métiers et de l'artisanat de Mayotte.

Les fonctions de membre du conseil sont incompatibles avec celles :

1° D'administrateur ou de salarié d'un établissement de formation, d'un établissement bancaire ou d'un organisme de crédit ;

2° De président, de trésorier et de vice-président responsable de la formation des chambres de métiers et de l'artisanat ;

3° De personnel administratif affecté au service de formation de la chambre.

Le président du conseil de la formation est élu par ce conseil.

Le président du conseil et le commissaire du Gouvernement mentionné à l'article R. 6331-63-5 peuvent conjointement convier toute personne qu'ils jugent utile d'inviter au conseil afin d'y apporter son expertise sur un point particulier.

Le conseil de la formation fixe ses règles de fonctionnement, notamment les modalités de vote applicables en son sein, par un règlement intérieur approuvé par le préfet de région.

Article R6331-63-5

Un commissaire du Gouvernement est nommé par le préfet de région auprès du conseil de la formation.

Il veille au respect de la réglementation, du règlement intérieur du conseil, de l'application des décisions prises par le conseil, de l'égalité d'accès à la formation et de l'égalité de traitement des organismes de formation. Il s'assure de la bonne utilisation des fonds et de leur affectation au compte mentionné à l'article R. 6331-63-9.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il a accès aux documents comptables ou extra-comptables nécessaires à l'exercice de ses missions.

Il assiste aux réunions du conseil. Il reçoit quinze jours avant la réunion du conseil l'ordre du jour et l'ensemble des documents soumis à examen, notamment ceux relatifs au compte mentionné à l'article R. 6331-63-9 ainsi que le projet de procès-verbal de la réunion précédente.

Il peut formuler des observations ou des réserves sur les décisions du conseil. Il peut également, dans un délai de huit jours à compter de la date d'une délibération, en demander une nouvelle. Cette demande a un effet suspensif jusqu'à l'intervention d'une nouvelle délibération.

Article R6331-63-6

I.-Les recettes du conseil de la formation sont constituées des fonds provenant du droit additionnel prévu au c de l'article 1601 du code général des impôts et de la contribution prévue au deuxième alinéa de l'article 1609 quatervicies B du même code ainsi que, le cas échéant, des concours financiers de l'Etat et des collectivités territoriales.

Les recettes et dépenses du conseil de la formation sont retracées dans un budget et une comptabilité distincts de ceux de la chambre de métiers et de l'artisanat auprès de laquelle le conseil est institué.

Les dépenses du conseil de la formation sont constituées :

1° Du financement des actions de formation prévues à l'article R. 6331-63-1 ;

2° Du financement des actions prévues au 12° de l'article L. 6313-1 et du stage de préparation à l'installation prévu à l'article 2 de la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans ;

3° Du financement des actions d'information, de sensibilisation et de conseil des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale, de leurs conjoints collaborateurs ou associés, de leurs auxiliaires familiaux, relatives aux besoins et aux moyens de formation ;

4° Du financement de la formation des élus des chambres de métiers et de l'artisanat de région, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat, de la chambre de métiers et de l'artisanat de Mayotte et des chambres de métiers et de l'artisanat départementales ;

5° Du financement des frais de transport et d'hébergement des stagiaires ;

6° Du financement des indemnités pour perte de ressources servies aux membres du conseil lorsqu'il en est alloué ;

7° Du financement des frais de gestion de l'ensemble de ces actions.

Les dépenses mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 6° et 7° ci-dessus ne doivent pas excéder des plafonds fixés par arrêté du ministre chargé de l'artisanat.

II.-L'agrément financier d'une formation par le conseil ne peut être délivré plus de trois mois avant le début du stage. Il est soumis obligatoirement à l'identification du stagiaire qui se matérialise par une inscription formelle.

Le niveau de prise en charge des actions de formation est déterminé de manière à permettre le caractère effectif de celle-ci pendant la durée de l'exercice comptable. Il fait, le cas échéant, l'objet des ajustements nécessaires en cours d'année.

III.-Sous réserve du respect du principe de l'équilibre réel du budget, les dépenses sont engagées à concurrence de la totalité de la contribution perçue au titre des articles 1601 c et 1609 quatervicies B du code général des impôts en appliquant le principe de la mutualisation au premier euro dès réception des dossiers complets. Les paiements sont effectués après exécution des prestations et réception des justificatifs probants, notamment les attestations de présence et les feuilles d'émargement signées par les stagiaires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6331-63-7

Un agent comptable est nommé auprès du conseil de la formation de chaque chambre de métiers et de l'artisanat de région, auprès de chaque chambre régionale de métiers et de l'artisanat et auprès de la chambre de métiers et de l'artisanat de Mayotte, par arrêté conjoint du préfet de région et du directeur régional des finances publiques.

Il assiste aux réunions du conseil. Il reçoit quinze jours avant la réunion du conseil l'ordre du jour et l'ensemble des documents soumis à examen ainsi que le projet de procès-verbal de la réunion précédente.

Article R6331-63-8

Par dérogation aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, les conseils de la formation sont soumis aux dispositions des titres Ier et III de ce même décret, à l'exception des 1° et 2° de l'article 175 et des articles 178 à 185, 204 à 208 et 220 à 228.

Article R6331-63-9

Les recettes du conseil de la formation mentionnées à l'article R. 6331-63-6 sont versées directement et sans délai au compte de dépôt de fonds au Trésor, ouvert à son nom.

Article R6331-63-10

Les disponibilités, au sens de l'article R. 6332-29, dont le conseil peut disposer au 31 décembre d'un exercice déterminé ne peuvent excéder le tiers du montant des charges comptabilisées au cours de cet exercice à l'exception des dotations aux amortissements, des dépréciations et des provisions autres que celles relatives à un contentieux engagé avec un organisme de formation.

En cas d'excédent, celui-ci est reversé au Trésor public dans les conditions prévues aux articles R. 6332-52 et R. 6332-53.

Article R6331-63-11

Le conseil de la formation transmet au préfet de région et au ministre chargé de l'artisanat, au plus tard le 31 mars de l'année suivant la clôture de l'exercice, le compte financier établi dans les conditions prévues aux articles 210 à 214 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ainsi que des éléments extra-comptables comprenant notamment :

1° Un état comportant les renseignements statistiques et financiers permettant de suivre son fonctionnement, la réalisation des programmes d'intervention et l'emploi des fonds collectés ;

2° Un rapport présentant les principales orientations de son activité ;

3° Un bilan détaillé qualitatif et financier des actions prévues au 3° du I de l'article R. 6331-63-6.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6331-63-12

En cas de cessation d'activité d'un conseil de la formation, les modalités d'une nouvelle affectation de ses droits et obligations sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'artisanat.

Sous-section 4 : Artistes auteurs

Article R6331-64

I. # Il est créé au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l'article L. 6331-55 une section particulière chargée de gérer les contributions mentionnées à l'article L. 6331-65 du présent code.

II. # Le conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé arrête, sur proposition du conseil de gestion de la section mentionnée au I, les services et actions de formation susceptibles d'êtres financés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation présentées par les artistes auteurs. A défaut de proposition, le conseil d'administration délibère valablement sur ces questions.

III. # Le conseil de gestion de la section mentionnée au I est composé de représentants :

1° Des organisations professionnelles représentant les artistes auteurs ;

2° Des organisations professionnelles représentant les diffuseurs ;

3° Des représentants des sociétés d'auteurs contribuant au financement.

Le conseil de gestion arrête son règlement intérieur qu'il communique au conseil d'administration.

IV. #(Abrogé).

Article R6331-65

Les ressources reçues au titre de l'article L. 6331-65 peuvent être également destinées :

1° Au financement des frais de fonctionnement liés aux actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 et des frais de transport et d'hébergement afférents des stagiaires ;

2° Au financement des dépenses d'information et de conseil aux artistes auteurs ;

3° Au financement des autres frais de gestion de la section mentionnée à l'article R. 6331-64.

Les dépenses mentionnées aux 2° et 3° ne peuvent excéder le plafond fixé pour les fonds d'assurance formation des non-salariés en application de l'article R. 6332-64.

Article R6331-66

Sont applicables à la gestion des actions de formation des artistes auteurs les dispositions de l'article R. 6332-63.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre II : Organismes collecteurs paritaires agréés

Section 1 : Dispositions générales

Sous-section 1 : Agrément

Paragraphe 1 : Délivrance de l'agrément

Article R6332-1

Peuvent seuls recevoir les contributions des employeurs les organismes mentionnés à l'article L. 6332-1 agréés dans les conditions définies par la présente sous-section.

Article R6332-2

La composition du dossier de demande d'agrément est fixée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article R6332-3

L'agrément des organismes collecteurs paritaires est accordé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article R6332-4

L'agrément des organismes collecteurs paritaires est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Cet accord détermine le champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel de l'organisme collecteur.

Le conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations signataires.

Article R6332-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans le champ d'application des accords mentionnés à l'article R. 6332-4, les agréments au titre de la collecte des contributions mentionnées aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 ne sont accordés qu'à un même organisme collecteur paritaire.

Article R6332-7

La gestion de la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 au sein des sections et sous-sections mentionnées respectivement aux articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1, ainsi que celle des contributions mentionnées à l'article L. 6332-1-2 versées en application d'un accord national professionnel, et celle des contributions mentionnées à l'article L. 6332-1-2 qui résultent d'un versement volontaire de l'entreprise, font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Sous réserve des dispositions des 1° et 2° des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4, la répartition des dépenses mentionnées à l'article R. 6332-36 de l'organisme collecteur paritaire s'effectue, lorsque cet organisme n'est pas, par ailleurs, agréé pour prendre en charge le congé individuel de formation en application de l'article L. 6331-2, au prorata des sommes perçues dans le cadre :

1° Des sections mentionnées aux 3° à 5° de l'article L. 6332-3 ;

2° S'agissant du financement du plan de formation, des sous-sections mentionnées à l'article L. 6332-3-1 ;

3° Le cas échéant, des sections constituées en application du III de l'article R. 6332-22-1 pour regrouper les sommes versées au titre des contributions supplémentaires versées en application de l'article L. 6332-1-2 soit en application d'un accord professionnel national, soit sur une base volontaire par l'entreprise.

Lorsque l'organisme collecteur paritaire est par ailleurs agréé pour prendre en charge le congé individuel de formation en application de l'article L. 6333-2, les frais de collecte mentionnés au 1° des articles R. 6332-36 et R. 6333-13 sont répartis au prorata des sommes perçues dans le cadre des sections mentionnées aux 2° à 5° de l'article L. 6332-3.

Cette répartition peut toutefois faire l'objet d'une modulation déterminée par la convention d'objectifs et de moyens mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1.

Article R6332-8

Pour l'appréciation des conditions auxquelles l'article L. 6332-1 subordonne l'agrément des organismes collecteurs paritaires habilités à recevoir les contributions des employeurs, il est tenu compte notamment de la capacité financière et des performances de gestion, de l'estimation de la collecte, de la mise en œuvre d'une comptabilité analytique, de l'estimation des frais d'information et de gestion, de la cohérence du champ d'intervention professionnel, de la capacité à assurer une représentation au niveau territorial, de l'aptitude à assurer des services de proximité à destination des très petites, petites et moyennes entreprises et du respect des règles de publicité conformément aux dispositions de l'article R. 6332-23.

Article R6332-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'agrément des organismes collecteurs paritaires pour collecter les contributions mentionnées aux articles L. 6331-2, L. 6331-9, L. 6331-55 et celles mentionnées à l'article L. 6332-1-2 n'est accordé que lorsque le montant estimé des collectes annuelles est supérieur à cent millions d'euros.

Article R6332-11

Les conventions de collecte prévues au premier alinéa de l'article L. 6332-2 sont conclues après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Les versements réalisés dans le cadre des conventions conclues en application du deuxième alinéa de l'article L. 6332-2 par les employeurs ne peuvent venir en déduction de la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9.

Article R6332-12

Les conventions prévues à l'article R. 6332-11 définissent notamment :
1° Leur champ d'application quant aux employeurs et aux contributions concernés ;
2° Les délais de reversement de ces contributions aux organismes collecteurs paritaires pour le compte desquels elles sont perçues ;
3° Le cas échéant, les frais de perception.

Paragraphe 2 : Retrait de l'agrément

Article R6332-13

L'agrément est retiré lorsque le montant des collectes annuelles n'atteint pas, pendant trois années consécutives, le seuil prévu à l'article R. 6332-9.

Article R6332-14

L'agrément peut être retiré en cas de manquement aux obligations résultant des dispositions de la présente partie.
Il peut également être retiré lorsqu'il apparaît que les dispositions applicables aux organismes collecteurs ou les conditions prévues par la décision d'agrément ne sont pas respectées.

Article R6332-15

L'agrément est retiré par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.
La décision de retrait intervient après que l'organisme collecteur paritaire a été appelé à s'expliquer.
L'arrêté précise la date à laquelle il prend effet ainsi que les modalités de dévolution des biens de l'organisme prévues à l'article R. 6332-20. Il est notifié à l'organisme et fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 2 : Constitution et fonctionnement des organismes

Article R6332-16

L'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire détermine son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ainsi que les conditions de sa gestion. Il fixe notamment :

1° La composition et l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration paritaire ainsi que les modalités de prise en compte par celui-ci des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles constituées dans les conditions prévues au 3° ;

2° Les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions ;

3° Le mode de désignation des organes chargés de la préparation des mesures énumérées au présent article et de l'exécution des décisions de gestion de l'organisme. L'acte de constitution peut prévoir à cet effet l'existence de sections paritaires professionnelles chargées de proposer au conseil d'administration paritaire les orientations et priorités de formation pour les branches professionnelles concernées.

Article R6332-17

Les organismes collecteurs paritaires agréés peuvent conclure avec une personne morale, relevant des organisations d'employeurs ou des organisations d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord mentionné à l'article R. 6332-4, une convention de délégation de mise en œuvre de tout ou partie des décisions en matière de gestion et d'information et des décisions relatives aux missions prévues au II de l'article R. 6332-36, prises par le conseil d'administration de l'organisme.

Cette convention peut être conclue au plan national ou territorial avec les personnes morales mentionnées à l'alinéa précédent dans leur champ d'application géographique, à l'exclusion de tout champ d'application professionnel.

La délégation est exercée sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration.

Cette convention est transmise au ministre chargé de la formation professionnelle.

Les personnes morales mentionnées au premier alinéa, ainsi que celles mentionnées à l'article L. 6332-2, transmettent avant le 30 avril de chaque année au conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé avec lequel elles ont conclu une telle convention, ainsi qu'au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, un rapport d'activité établi selon un modèle fixé par arrêté de ce ministre et retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci.

Article R6332-18

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les tâches de gestion d'un organisme collecteur paritaire agréé ne peuvent être confiées directement ou indirectement, notamment dans le cadre des conventions prévues à l'article R. 6332-17, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Article R6332-19

Lorsqu'une personne exerce une fonction salariée dans un établissement de formation, un établissement de crédit ou une société de financement, elle ne peut exercer une fonction salariée dans un organisme collecteur paritaire agréé, ou délégué par lui au titre de l'article R. 6332-17.

Le cumul des fonctions d'administrateur dans un organisme collecteur paritaire agréé et dans un établissement de formation, un établissement de crédit ou une société de financement est porté à la connaissance des instances paritaires de l'organisme collecteur ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Article R6332-20

Les biens des organismes collecteurs paritaires agréés qui cessent leur activité sont dévolus à des organismes de même nature, désignés par le conseil d'administration.
Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.
A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

Article R6332-21

Les ressources des organismes collecteurs paritaires agréés sont constituées par les contributions des employeurs. Ces organismes peuvent recevoir, en outre, des concours financiers apportés par les collectivités publiques.

Article R6332-22

Les organismes collecteurs paritaires agréés ne peuvent posséder d'autres biens que ceux nécessaires à leur fonctionnement.

Sous-section 3 : Gestion des fonds

Paragraphe 1 : Sections financières et répartition des sommes perçues par l'organisme collecteur paritaire

Article R6332-22-1

I.-L'organisme collecteur paritaire agréé gère paritairement les contributions mentionnées aux articles L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6332-1-2 au sein des sections consacrées au financement respectivement :

1° Du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

2° Du congé individuel de formation ;

3° Du compte personnel de formation ;

4° Des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 ;

5° Du plan de formation.

II.-La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections au sein desquelles sont gérées paritairement les sommes versées, respectivement, par :

1° Les employeurs de moins de dix salariés ;

2° Les employeurs de dix à moins de cinquante salariés ;

3° Les employeurs de cinquante à moins de trois cents salariés ;

4° Le cas échéant, les employeurs d'au moins trois cents salariés.

III.-L'organisme collecteur paritaire agrée gère paritairement, le cas échéant, dans le cadre de sections constituées en son sein à cet effet, les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue mentionnées à l'article L. 6332-1-2 qui lui sont versées :

1° En application d'un accord professionnel national ;

2° Sur une base volontaire par l'entreprise.

Article R6332-22-2

La contribution mentionnée à l'article L. 6331-2 des employeurs de moins de dix salariés est affectée à hauteur de 0,15 % de la masse salariale au financement des actions de professionnalisation et à hauteur de 0,40 % de la masse salariale au financement du plan de formation.

Article R6332-22-3

La contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des employeurs de dix à quarante-neuf salariés est affectée, en application de l'article L. 6332-3-4, à hauteur de 0,15 % de la masse salariale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18, à hauteur de 0,15 % de la masse salariale au financement du congé individuel de formation, à hauteur de 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation et, sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation.

Article R6332-22-4

La contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des employeurs de cinquante à moins de trois cents salariés est affectée, en application de l'article L. 6332-3-3, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

6332-18, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au financement du congé individuel de formation, à hauteur de 0,30 % de la masse salariale au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,10 % de la masse salariale au financement du plan de formation et, sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation.

Article R6332-22-5

La contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des employeurs de trois cents salariés et plus est affectée en application de l'article L. 6332-3-3 à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au financement du congé individuel de formation, à hauteur de 0,40 % de la masse salariale au financement des actions de professionnalisation et, sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation.

Article R6332-22-6

Les sommes correspondant aux parts mentionnées au 1° des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 sont versées par les organismes collecteurs paritaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 30 avril de chaque année.

Article R6332-22-7

Sauf lorsqu'il est agréé sur le fondement de l'article L. 6333-2, l'organisme collecteur paritaire verse les sommes correspondant aux parts mentionnées au 2° des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 et aux contributions dues en application de l'article L. 6322-37 au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 31 mars de chaque année.

Paragraphe 2 : Prise en charge des demandes des employeurs

Article R6332-23

Les organismes collecteurs paritaires agréés doivent créer un service dématérialisé qui publie au sein d'une rubrique dédiée et identifiable :

1° La liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, des coûts de diagnostics visés au cinquième alinéa de l'article L. 6332-1-1 ainsi que les services proposés correspondant à l'emploi des sommes prévues au 3° du I et au II de l'article R. 6332-36 ;

2° La liste des organismes de formation bénéficiaires des fonds de l'organisme collecteur ainsi que le montant pour chacun des organismes ;

3° Les comptes annuels des organismes collecteurs paritaires agréés et le rapport du commissaire

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

aux comptes en application du 6° de l'article L. 6332-1, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 612-4 du code de commerce.

Cette rubrique est actualisée dans les quinze jours suivant la modification de l'une de ces informations.

Article R6332-24

Les décisions de rejet total ou partiel par un organisme collecteur paritaire agréé d'une demande de prise en charge formée par un employeur sont motivées.

Article R6332-25

Le paiement des frais de formation pris en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés est réalisé après exécution des prestations de formation et sur transmission de pièces justificatives, dont les attestations de présence ou les éléments mentionnés à l'article R. 6332-26 contribuant à établir l'assiduité du stagiaire des stagiaires.

Article R6332-26

Les employeurs ou les prestataires de formation adressent à l'organisme collecteur qui en fait la demande une copie des feuilles d'émargement à partir desquelles sont établies les attestations de présence ou des éléments mentionnés à l'article D. 6353-4 qui sont pris en compte pour établir l'assiduité du stagiaire qui suit une séquence de formation ouverte ou à distance. Ces feuilles d'émargement ou éléments font partie des documents que les organismes collecteurs sont tenus de produire aux agents chargés du contrôle prévu aux articles L. 6362-5 à L. 6362-7.

Article R6332-27

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 6332-25, les parties peuvent convenir d'un échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement des actions de formation et sur transmission des pièces justificatives visées à ce même article.
Cet échelonnement peut être assorti d'une avance dont le montant ne peut être supérieur à 30 % du prix convenu pour les prestations de formation.

Paragraphe 3 : Disponibilités

Article R6332-28

Les disponibilités, dont un organisme collecteur paritaire agréé peut disposer au 31 décembre d'une année donnée au titre des actions de professionnalisation ou du plan de formation, ne peuvent excéder le tiers des charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

N'entrent pas dans le calcul des disponibilités les dotations aux amortissements et provisions.

Article R6332-28-1

Les disponibilités dont un organisme collecteur paritaire agréé peut disposer au 31 décembre d'une année donnée au titre du compte personnel de formation ne peuvent excéder le quart des charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos.

N'entrent pas dans le calcul des disponibilités les dotations aux amortissements et provisions.

Article R6332-29

Les disponibilités au 31 décembre sont constituées par les montants figurant aux comptes de placement, de banque et de caisse, tels que définis par le plan comptable prévu à l'article R. 6332-40. Les placements sont toutefois appréciés à leur valeur liquidative.

Les disponibilités excédant les montants dont l'organisme collecteur peut disposer en application des articles R. 6332-28 et R. 6332-28-1 sont versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice.

Paragraphe 4 : Transmission de documents

Article R6332-30

L'organisme collecteur paritaire agréé transmet chaque année, avant le 31 mai suivant l'année civile considérée, au ministre chargé de la formation professionnelle un état, dont le modèle est fixé par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Ce modèle précise ceux des renseignements statistiques et financiers qui peuvent être rendus publics par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Le commissaire aux comptes de l'organisme atteste de la réalité et de l'exactitude des renseignements financiers.

Article R6332-31

L'état mentionné à l'article R. 6332-30 comporte les renseignements statistiques et financiers permettant de suivre le fonctionnement de l'organisme collecteur paritaire agréé et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, ainsi que ses comptes et bilans.

L'état est accompagné d'une note présentant les principales orientations de l'activité de l'organisme et d'un rapport établi par le commissaire aux comptes concernant l'évolution des charges et l'organisation du contrôle interne. Ces documents font l'objet d'une délibération du conseil d'administration paritaire de l'organisme préalablement à leur transmission.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6332-32

L'état et les documents mentionnés à l'article R. 6332-31 sont transmis, avant le 31 mai suivant l'année civile considérée, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels peut, en tant que de besoin, recourir à des experts, notamment des commissaires aux comptes, pour pratiquer des audits auprès des organismes collecteurs paritaires agréés. Les organismes collecteurs leur présentent toutes pièces ou documents établissant la réalité et le bien-fondé des éléments figurant sur l'état statistique et financier mentionné à l'article R. 6332-30.

Article R6332-33

L'organisme collecteur paritaire agréé transmet, sur demande du ministre chargé de la formation professionnelle le rapport prévu à l'article R. 6332-17.

Article R6332-34

Chaque organisme collecteur paritaire agréé transmet au ministre chargé de la formation professionnelle les informations individuelles relatives aux bénéficiaires des contrats de professionnalisation qu'ils contribuent à financer en vue de la réalisation d'études statistiques.

Ces informations sont transmises lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats.

Les organismes collecteurs transmettent en même temps les informations relatives aux entreprises qui ont conclu ces contrats ainsi qu'aux actions de formation correspondantes.

Article R6332-35-1

Les organismes paritaires collecteurs agréés définis aux articles L. 6332-1 à L. 6332-2-1 du code du travail communiquent chaque année au fonds paritaire défini à l'article L. 2135-15 et au ministère du travail le nombre et la composition des conseils d'administration et des sections paritaires professionnelles mises en place pour chaque branche professionnelle.

Paragraphe 5 : Frais de gestion et d'information et frais relatifs aux missions des organismes collecteurs paritaires agréés

Article R6332-36

I.-Les frais de gestion et d'information mentionnés au 7° de l'article L. 6332-6 des organismes collecteurs paritaires agréés en application de l'article L. 6332-1 sont constitués par :

1° Les frais de collecte des contributions des employeurs ;

2° Les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises ;

4° Le remboursement des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de l'organisme.

II.-Les frais relatifs aux missions mentionnées à l'article L. 6332-1-1 des organismes collecteurs paritaires agréés en application de l'article L. 6332-1 sont constitués par :

1° Les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation visés au 2° de l'article L. 6332-1-1 ;

2° Les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ;

3° Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

4° Le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification visée au sixième alinéa de l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ;

5° Les coûts des diagnostics des entreprises mentionnées au sixième alinéa à l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

6° Les frais engagés pour s'assurer de la qualité des formations dispensées.

Article R6332-37

Les frais de gestion et d'information mentionnés au I de l'article R. 6332-36 ne peuvent excéder un plafond déterminé dans la convention d'objectifs et de moyens mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1.

Ce plafond est compris entre un minimum et un maximum déterminés en pourcentage de la collecte comptabilisée au titre des articles L. 6331-2, L. 6331-9, L. 6331-55 et L. 6332-1-2 par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

La convention d'objectifs et de moyens fixe la proportion des ressources collectées consacrées aux frais relatifs à chacune des missions définies au II de l'article R. 6332-36.

Article R6332-37-1

En cas d'absence de conclusion de la convention d'objectifs et de moyens prévue au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1 applicable à l'organisme collecteur paritaire agréé, les dépenses mentionnées au premier alinéa de l'article R. 6332-37 ne peuvent excéder le minimum mentionné au deuxième alinéa du même article.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6332-37-2

Les parties procèdent annuellement à une évaluation de la convention d'objectifs et de moyens.

Article R6332-37-3

En cas de dépassement des plafonds définis à l'article R. 6332-37, le ministre chargé de la formation professionnelle adresse à l'organisme collecteur paritaire agréé une mise en demeure motivée de présenter, dans un délai d'un mois, ses observations écrites ou orales justifiant le montant du dépassement constaté. A défaut de justifications utiles dans le délai imparti, l'organisme collecteur paritaire agréé procède à un versement au Trésor public correspondant au montant du dépassement constaté.

Article R6332-37-4

En cas d'absence de conclusion de la convention d'objectifs et de moyens prévue au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1 applicable à l'organisme collecteur paritaire agréé, les dépenses mentionnées au premier alinéa de l'article R. 6332-37 ne peuvent excéder le minimum mentionné au deuxième alinéa du même article.

Paragraphe 6 : Contrôle et comptabilité

Article R6332-38

Les agents de contrôle, mentionnés à l'article L. 6361-5, sont habilités à exercer le contrôle des recettes et des dépenses des organismes collecteurs paritaires agréés.

Article R6332-39

Les organismes collecteurs paritaires agréés établissent des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis au code de commerce.

Article R6332-40

Le plan comptable applicable aux organismes collecteurs paritaires agréés est approuvé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de l'économie et de la formation professionnelle, après avis de l'Autorité des normes comptables.

Article R6332-41

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour l'exercice du contrôle des comptes, les organismes collecteurs paritaires agréés désignent au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

Article R6332-42

Les ressources des organismes collecteurs paritaires sont conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.
Les intérêts produits par les sommes déposées ou placées à court terme ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'utilisation et à la même procédure de contrôle.

Section 2 : Prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé des formations relevant du plan de formation

Paragraphe 1 : Sections financières et répartition des sommes perçues par l'organisme collecteur paritaire

Article R6332-43

Les organismes collecteurs paritaires agréés gèrent paritairement les contributions des employeurs affectées au financement du plan de formation selon les modalités définies par les articles R. 6332-22-2 à R. 6332-22-4, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6332-3-2, au sein de quatre sous-sections :

1° La sous-section plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés ;

2° La sous-section plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés ;

3° La sous-section plan de formation des employeurs de cinquante à moins de trois cents salariés ;

4° Le cas échéant, la sous-section plan de formation des employeurs d'au moins trois cents salariés.

Ils définissent les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

Dès leur réception, les fonds mentionnés aux 1° à 4° du présent article sont mutualisés au sein de chacune des sous-sections.

Paragraphe 2 : Gestion des ressources

Article R6332-44

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans le respect de la gestion paritaire au sein des sous-sections prévues à l'article R. 6332-43, les ressources au titre du plan de formation des organismes collecteurs paritaires sont destinées :

1° Au financement des frais de fonctionnement des actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1, L. 6313-13, L. 6313-14 et L. 6314-1 organisées dans le cadre du plan de formation ;

2° Au financement des frais prévus à l'article R. 6332-36. Ces frais sont répartis selon les modalités définies à l'article R. 6332-7 ;

3° Au financement de l'allocation de formation mentionnée à l'article L. 6321-10.

Les formations se déroulent selon les modalités définies à l'article L. 6353-1. Les frais de fonctionnement de la formation couvrent les frais pédagogiques et les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie. Lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge peuvent également être pris en charge par l'organisme collecteur.

Paragraphe 3 : Contrôle

Article R6332-4

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 sont habilités à exercer le contrôle des recettes et des dépenses des organismes collecteurs paritaires au titre du plan de formation.
Donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme collecteur paritaire au Trésor public les emplois de fonds qui ne sont pas conformes aux règles posées par les articles R. 6332-22, R. 6332-22-2 à R. 6332-22-4, R. 6332-25 à R. 6332-27, R. 6332-28 et R. 6332-29, R. 6332-42 et R. 6332-43 à R. 6332-44.

Section 3 : Fonds d'assurance formation de non-salariés

Paragraphe 1 : Constitution

Article R6332-63

Sont applicables aux fonds d'assurance formation de non-salariés habilités au titre de la présente-section, y compris aux fonds d'assurance-formation de non salariés des employeurs et travailleurs indépendants de la pêche maritime et des cultures marines, les articles suivants :

1° R. 6332-20, relatif à la dévolution des biens des organismes collecteurs paritaires agréés qui cessent leur activité ;

2° R. 6332-22, relatif aux biens nécessaires au fonctionnement des organismes collecteurs paritaires

agréés ;

3° R. 6332-23, premier alinéa, à R. 6332-25, relatifs aux conditions de prise en charge et de paiement des frais de formation ;

4° R. 6332-30 à R. 6332-34, relatifs à la transmission de documents par les organismes collecteurs paritaires agréés ;

5° R. 6332-39 à R. 6332-41, relatifs à la comptabilité et au contrôle des comptes des organismes collecteurs paritaires agréés ;

6° R. 6332-42, relatif aux ressources des organismes collecteurs paritaires agréés ;

7° R. 6332-55 et R. 6332-56, relatifs au contrôle.

Article R6332-64

Un fonds d'assurance formation de non-salariés est destiné à recevoir la contribution des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées prévue à l'article R. 6331-47.
Ce fonds a pour objet exclusif de financer la formation des personnes intéressées.

Les ressources du fonds sont destinées :

1° Au financement des frais de fonctionnement des actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 et des frais de transport, d'hébergement et d'indemnisation de la perte de ressources des stagiaires ;

2° Au financement d'études ou de recherches intéressant la formation ;

3° Au financement des dépenses d'information et de conseil des non-salariés ;

4° Au financement des frais de gestion du fonds d'assurance formation.

Les dépenses mentionnées au 2° à 4° ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article R6332-65

Le fonds d'assurance formation de non-salariés est créé soit par des organisations d'employeurs représentatives et des chambres de commerce et d'industrie territoriales, soit par des organisations représentatives de professions libérales.

Article R6332-66

L'acte constitutif du fonds d'assurance formation de non-salariés détermine son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel.
Lorsqu'il est professionnel, ce champ d'intervention est obligatoirement national.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce champ est défini par référence à la Nomenclature d'activités française.

Article R6332-67

L'acte constitutif du fonds d'assurance formation de non-salariés fixe notamment :
1° La composition du conseil de gestion et l'étendue des pouvoirs de celui-ci ;
2° Les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention du fonds et de répartition des ressources entre ces interventions ;
3° Le mode de désignation des organes chargés de la préparation des mesures énumérées aux 1° et 2° et de l'exécution des décisions de gestion du fonds.

Paragraphe 2 : Habilitation

Article R6332-68

Le fonds d'assurance formation de non-salariés est habilité par l'Etat.

Article R6332-69

L'habilitation d'un fonds d'assurance formation de non-salariés est accordée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article R6332-70

L'habilitation du fonds d'assurance formation de non-salariés ne peut être délivrée que s'il respecte les dispositions légales relatives à sa constitution.
L'habilitation n'est accordée que lorsque le montant estimé de la collecte annuelle est supérieur à un seuil fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Ce seuil est déterminé en vue d'assurer une capacité financière suffisante pour le développement de la formation professionnelle.

Article R6332-71

L'habilitation d'un fonds d'assurance formation de non-salariés peut être retirée lorsque les dispositions légales applicables aux fonds d'assurance formation ou les conditions particulières prévues par la décision d'habilitation ne sont pas respectées.
L'habilitation est également retirée lorsque le montant de la collecte annuelle n'atteint pas, pendant deux années consécutives, le seuil prévu au second alinéa de l'article R. 6332-70.
La décision de retrait intervient après que le fonds d'assurance formation a été appelé à s'expliquer.

Paragraphe 3 : Contribution et gestion

Article R6332-72

Lorsque la contribution des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées prévue à l'article R. 6331-47 est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général, conformément au second alinéa de l'article L. 6331-51, elle est acquittée au plus tard le 31 mai de chaque année auprès de ces organismes.

Article R6332-73

La contribution est assise sur le montant du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année précédant celle de la mise en recouvrement.
Elle est versée par la personne non salariée à l'organisme destinataire de ses cotisations personnelles d'allocations familiales.

Article R6332-74

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale fixe le modèle des déclarations que les travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées mentionnés à l'article R. 6331-47 fournissent aux organismes de recouvrement pour le versement de la contribution.

Article R6332-75

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe les modalités de répartition, entre les fonds habilités, du produit des contributions encaissées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale, et centralisées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.
Cette répartition est établie en fonction de la population des cotisants relevant du champ d'intervention de chaque fonds.

Article R6332-76

Le pourcentage de la collecte mentionné à l'article L. 6332-11 est déterminé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, du commerce, de l'artisanat et des professions libérales.

Article R6332-77

Les tâches de gestion d'un fonds d'assurance formation de non-salariés ne peuvent être confiées à un établissement de formation, à un établissement bancaire ou à un organisme de crédit.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6332-77-1

Les disponibilités dont un fonds d'assurance formation de non-salariés peut disposer au 31 décembre d'un exercice déterminé ne peuvent excéder le montant des charges comptabilisées au cours du même exercice.

Les disponibilités au 31 décembre sont constituées par les montants figurant aux comptes de placement, de banque et de caisse, tels que définis par le plan comptable prévu à l'article R. 6332-40. Les placements sont toutefois appréciés à leur valeur liquidative.

Les disponibilités excédant les montants dont le fonds d'assurance formation de non-salariés peut disposer en application du premier alinéa du présent article sont versées au Trésor public avant le 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice.

Lors du versement, les excédents sont accompagnés d'un bordereau indiquant, outre la désignation et l'adresse du déclarant, le montant de l'excédent à reverser. Ce bordereau est remis au service des impôts du siège du fonds d'assurance formation de non-salariés.

A défaut, il est fait application de la procédure prévue par les articles L. 6362-8 à L. 6362-12.

Section 4 : Prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1

Sous-section 1 : Affectation et gestion des fonds

Article R6332-78

Dans le respect des priorités définies par un accord de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle, les ressources des organismes collecteurs paritaires affectées à la prise en charge des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 sont destinées au financement :

1° Des dépenses réalisées pour des actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation, selon les modalités définies respectivement aux articles R. 6332-79 et R. 6332-80 ;

2° Des dépenses réalisées pour la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale fixés par décret. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement ;

3° Des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 6325-1 et L. 6324-5, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret ;

4° Des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou

les régions dans les conditions définies à l'article L. 6332-16 ;

5° Des dépenses liées à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi mentionnée aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 dans les conditions déterminées par l'article L. 6332-16-1 ;

6° Des frais prévus à l'article R. 6332-36 répartis selon les modalités définies à l'article R. 6332-7.

Article R6332-79

Lorsque les dépenses mentionnées au 1° de l'article R. 6332-78 se rapportent à des actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation, les montants pris en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés sont fixés selon les modalités définies à l'article L. 6332-14.

Ces montants couvrent tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Article R6332-80

Lorsque les dépenses mentionnées au 1° de l'article R. 6332-78 se rapportent à des actions de formation organisées dans le cadre du compte personnel de formation, celles-ci s'effectuent dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l'article L. 6324-1.

Article R6332-81

Pour les dépenses mentionnées au 4° de l'article R. 6332-78, l'accord de branche ou, à défaut, l'accord interprofessionnel prévu à l'article L. 6332-16 détermine, notamment :

1° Les priorités en matière de développement de l'apprentissage, en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis ;

2° L'organisme collecteur paritaire agréé retenu et la liste des centres de formation d'apprentis concernés ;

3° Les pourcentages maximums du montant des contributions collectées par les organismes collecteurs paritaires agréés au titre des actions de professionnalisation affectés à ce type de dépenses ;

4° Les modalités d'association des instances paritaires de ces organismes collecteurs à la décision d'affectation des fonds, qui intervient au plus tard le 30 juin ;

5° Les justifications de demandes présentées par les centres de formation d'apprentis et les conditions d'utilisation des fonds par ceux-ci ;

6° Les modalités du suivi annuel de l'exécution de l'accord.

Article R6332-84

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles définies par les articles R. 6332-22, R. 6332-22-2 à R. 6332-22-5, R. 6332-25 à R. 6332-27, R. 6332-28 et R. 6332-29, R. 6332-42 et R. 6332-78 donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public, dans les conditions prévues par le chapitre II du titre VI.

Article D6332-87

En l'absence de forfaits horaires fixés dans les conditions prévues à l'article L. 6332-14, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, par les organismes collecteurs paritaires agréés, se fait sur la base de 9,15 euros par heure ou, lorsqu'elle porte sur des contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, sur la base de 15 euros par heure.

Article D6332-88

Les organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage peuvent prendre en charge directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.
Cette prise en charge est réalisée dans la limite des forfaits horaires déterminés à l'article L. 6332-14.

Article D6332-89

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 6332-14 peuvent être financées par l'organisme collecteur paritaire agréé au titre des fonds affectés au plan de formation en application des articles R. 6332-22-2 à R. 6332-22-4.

Sous-section 2 : Dépenses de tutorat et de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

Article D6332-90

Le plafond horaire et la durée maximale prévus au 2° de l'article R. 6332-78 s'appliquent dans la limite d'un plafond de 15 euros par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.
Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Article D6332-91

Pour l'application des dispositions du 3° de l'article R. 6332-78, les ressources des organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés au 1° de l'article R. 6331-2 et au 2° de l'article R. 6331-9 peuvent être destinées au financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° D'un plafond de 230 euros par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation ;

2° Pour une durée maximale de six mois.

Le plafond mensuel mentionné au 1° est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1.

Article D6332-92

Les dépenses prises en charge en application de l'article D. 6332-91 comprennent les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport.

Section 5 : Prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé des formations organisées au titre du compte personnel de formation

Paragraphe 1 : Sommes perçues par l'organisme collecteur paritaire agréé

Article R6332-93

Les organismes collecteurs paritaires agréés gèrent paritairement les contributions des employeurs affectées au financement du compte personnel de formation selon les modalités définies par les articles R. 6332-22-3 à R. 6332-22-5 et suivent l'emploi des sommes collectées au sein d'une section particulière.

Ils définissent les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de prise des demandes présentées dans le cadre du compte personnel de formation selon les modalités définies par l'article R. 6323-5.

Dès leur réception, les fonds mentionnés au premier alinéa sont mutualisés au sein de la section particulière.

Paragraphe 2 : Gestion des ressources

Article R6332-94

Les ressources au titre de la section particulière mentionnée à l'article R. 6332-93 sont destinées :

1° Au financement des frais de formation des actions de formation mentionnées à l'article L. 6323-16 organisées dans le cadre du compte personnel de formation selon les modalités définies par

l'article R. 6323-5 ;

2° Au financement des frais prévus à l'article R. 6332-36. Ces frais sont répartis selon les modalités définies à l'article R. 6332-7.

Les formations se déroulent selon les modalités définies à l'article L. 6353-1.

Paragraphe 3 : Contrôle

Article R6332-95

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 sont habilités à exercer le contrôle des recettes et des dépenses des organismes collecteurs paritaires au titre du compte personnel de formation.

Donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme collecteur paritaire au Trésor public les emplois de fonds qui ne sont pas conformes aux règles posées par les articles R. 6332-22, R. 6332-22-3 à R. 6332-22-5, R. 6332-25 à R. 6332-27, R. 6332-28-1 et R. 6332-29, R. 6332-42 et R. 6332-94.

Section 6 : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Sous-section 1 : Création et agrément du fonds

Article R6332-104

I.-Pour accorder l'agrément du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'autorité administrative vérifie que sont respectées notamment :

1° Les dispositions de l'article L. 6332-21 déterminant la nature des dépenses dont le fonds assure le financement ;

2° Les règles d'incompatibilité définies à l'article R. 6332-104-1.

II.-La demande d'agrément du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est accompagnée des documents suivants :

1° Les statuts de l'association gestionnaire du fonds et, le cas échéant, son règlement intérieur ;

2° La liste des membres du conseil d'administration de l'association gestionnaire du fonds.

En cas de changement dans la composition du conseil d'administration, le président et le vice-président transmettent la nouvelle liste au commissaire du Gouvernement.

Article R6332-104-1

Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur dans un organisme paritaire agréé, elle ne peut exercer les fonctions de président, de vice-président ou de trésorier ou trésorier adjoint de l'association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Elle ne peut, par ailleurs, si elle est membre du conseil d'administration de cette association, prendre part au vote organisé par l'association lorsque celui-ci porte sur l'affectation de fonds à l'organisme paritaire agréé concerné.

Lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié d'un organisme paritaire agréé, elle ne peut exercer les fonctions d'administrateur de l'association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article R6332-105

L'agrément du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est accordé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle sur examen d'une demande de l'association gestionnaire.

Sous-section 2 : Attributions et fonctionnement du fonds

Article R6332-106

Les publics bénéficiaires des actions prévues au 1° de l'article L. 6332-21 ainsi que ces actions sont définis par la convention-cadre mentionnée au même article conclu entre l'Etat et le fonds.

La répartition des fonds destinés au financement des actions mentionnées au premier alinéa peut être réalisée après appel à projets auprès des organismes paritaires agréés au titre de la professionnalisation ou du congé individuel de formation et des personnes mentionnées au onzième alinéa de l'article L. 6332-21. Les décisions sont prises par le conseil d'administration de l'association gestionnaire du fonds, après examen de demandes présentées par des porteurs de projets devant une commission ad hoc composée d'administrateurs du fonds à laquelle est invité à participer le commissaire du Gouvernement.

Le fonds rend public sur son site internet le contenu de l'appel à projet ainsi que les décisions de répartition prises par le conseil d'administration de l'association gestionnaire du fonds.

Article D6332-106-1

La part des fonds engagés pour la prise en charge des contrats de professionnalisation mentionnée au 1° de l'article L. 6332-22 est fixée à 25 % au moins des fonds recueillis par l'organisme collecteur paritaire agréé au titre des actions de professionnalisation.

Article R6332-106-2

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La péréquation des fonds mentionnée au 2° de l'article L. 6332-21 a pour objet d'opérer des transferts de disponibilités aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation afin de permettre la prise en charge de formations excédant les ressources de l'organisme collecteur. La péréquation des fonds au titre de la professionnalisation s'effectue dans le respect des conditions fixées à l'article L. 6332-22.

Les fonds disponibles transférés permettent la prise en charge des contrats de professionnalisation selon des modalités de mise en œuvre définies dans la convention cadre mentionnée au dixième alinéa de l'article L. 6332-21.

Article R6332-106-3

Pour l'accomplissement de la mission de péréquation, le fonds procède à l'attribution d'une enveloppe de fonds réservés au profit d'organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation sur la base de prévisions d'activité démontrant une insuffisance de couverture. Les prévisions d'activité détaillent les besoins d'engagements nouveaux et anciens. L'attribution tient compte de la moyenne d'annulation des engagements constatés au cours des trois dernières années et exclut du besoin de couverture les engagements anciens de plus de trois ans.

Article R6332-106-4

Pour l'accomplissement de la mission de répartition des fonds destinés au financement du congé individuel de formation en application de l'article L. 6332-3-6, le fonds procède à l'attribution des fonds reçus des organismes collecteurs paritaires agréés au profit des organismes paritaires agréés au titre du congé de formation en fonction de la masse salariale des établissements par région et selon des modalités précisées par la convention cadre mentionnée au dixième alinéa de l'article L. 6332-21.

L'attribution des fonds reçus des organismes collecteurs paritaires agrées au profit des organismes paritaires agréés au titre du congé de formation est effectuée avant le 30 avril de l'année suivant celle au titre de laquelle est effectué le recouvrement.

Article R6332-106-5

Pour l'accomplissement de ses missions mentionnées à l'article L. 6332-21, le fonds peut prendre en charge tout ou partie des dépenses liées à des études et évaluations.

Article R6332-107

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels recueille les comptes relatifs à la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.

Il transmet chaque année ces comptes définitifs, ainsi que ses propres comptes, au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Pour l'accomplissement des missions mentionnées à l'article L. 6332-21, sur décision conjointe, le

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

président et le vice-président de l'association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels peuvent faire réaliser des audits auprès des organismes collecteurs paritaires agréés, portant notamment sur les informations transmises par ces organismes. Les organismes collecteurs présentent toute pièce ou document nécessaires pour la réalisation des audits.

Article D6332-107-1

Le comptable compétent pour recouvrer les sommes mentionnées au 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail est le comptable du service des impôts des entreprises dans le ressort duquel est situé le siège social de l'organisme concerné.

Le recouvrement de ces sommes est assuré sur la base d'un document qui est adressé à ce comptable en courrier simple par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce document contient les mentions nécessaires à l'établissement de l'avis de mise en recouvrement, notamment le nom, l'adresse et le numéro d'identité mentionné à l'article R. 123-221 du code de commerce de l'organisme collecteur paritaire agréé, la nature de l'imposition, le montant à recouvrer, la période visée ainsi que les dispositions législatives et réglementaires sur le fondement desquelles le recouvrement est mis en œuvre.

Article R6332-108

Lorsque le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels cesse de fonctionner, un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe la date à laquelle cette décision prend effet ainsi que les conditions de liquidation du fonds.

En cas d'absence d'accord mentionné à l'article L. 6332-21 applicable avant le 1er novembre de chaque année, les parties engagent une nouvelle négociation en vue de la conclusion d'un accord avant le 1er mai de l'année suivante.A défaut d'un tel accord, un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

En cas d'absence de convention-cadre mentionnée à l'article L. 6332-21 applicable avant le 1er janvier de chaque année, les parties engagent une négociation en vue de la conclusion d'une nouvelle convention-cadre. Les stipulations de la convention-cadre applicable antérieurement sont prorogées pour une durée maximale de six mois.

Sous-section 3 : Gestion du fonds par une association

Article R6332-109

Pour l'application des dispositions des articles L. 6332-18 à L. 6332-21, les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national peuvent créer une association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6332-110

Les articles R. 6332-22 et R. 6332-38 à R. 6332-42 s'appliquent à l'association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est tenu de présenter les documents mentionnés à l'article L. 6362-5. La procédure applicable pour le contrôle des fonds est celle qui est définie aux articles L. 6362-8 à L. 6362-13.

Article R6332-110-1

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles fixées par les articles L. 6332-21 et L. 6332-22 donnent lieu à un versement de même montant au Trésor public dans les conditions prévues par le chapitre II du titre VI.

Article R6332-111

Le ministre chargé de la formation professionnelle désigne, par arrêté, un commissaire du Gouvernement auprès de l'association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article R6332-112

Le commissaire du Gouvernement assiste de droit aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'organisme.
Il dispose d'un droit de veto suspensif de quinze jours, exprimé par écrit et motivé, sur les décisions. Pendant ce délai, l'instance qui a pris la décision procède à un nouvel examen.
Il a communication de tous les documents relatifs à la gestion du fonds national et au fonctionnement de l'association.

Article R6332-113

L'association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels adresse chaque année, au plus tard le 30 avril, au ministre chargé de la formation professionnelle un compte rendu de son activité au cours de l'année civile précédente.

Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultats et de l'annexe.

Le compte rendu d'activité visé au premier alinéa, les documents comptables visés au deuxième alinéa ainsi que le rapport du commissaire aux comptes, et les décisions des instances de délibération et d'administration de l'association gestionnaire du fonds sont rendus publics, sur le site internet du fonds, par les instances de délibération et d'administration de l'association gestionnaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 7 : Information de l'Etat

Article R6332-114

La mise en demeure prévue à l'article L. 6332-24 est réalisée par le préfet de région.

Chapitre III : Organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation

Section 1 : Agrément

Article R6333-1

Peuvent seuls recevoir les contributions affectées au financement du congé individuel de formation en application des articles L. 6322-37 et R. 6332-22-3 à R. 6332-22-5, les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation mentionnés aux articles L. 6333-1 et L. 6333-2.

Article R6333-2

La composition du dossier de demande d'agrément est fixée dans les conditions prévues à l'article R. 6332-2 et l'agrément est accordé selon les modalités prévues par l'article R. 6332-3.

Article R6333-3

L'agrément des organismes paritaires interprofessionnels à compétence régionale mentionnés à l'article L. 6333-1 est subordonné à l'existence d'un accord interprofessionnel conclu à cette fin entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'agrément des organismes paritaires mentionnés à l'article L. 6333-2 est subordonné à l'existence d'un accord national professionnel conclu à cette fin entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Ces accords déterminent le champ d'intervention géographique, professionnel ou interprofessionnel de l'organisme paritaire.

Le conseil d'administration des organismes paritaires mentionnés à l'article L. 6333-1 est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations signataires.

Article R6333-4

L'agrément peut être retiré en cas de manquement aux obligations résultant des dispositions du présent chapitre ou aux dispositions mentionnées à l'article L. 6333-7. Il peut également être retiré lorsqu'il apparait que les conditions prévues par la décision d'agrément ne sont pas respectées.

Le retrait d'agrément s'effectue dans les conditions prévues par l'article R. 6332-15.

Section 2 : Constitution et fonctionnement des organismes

Article R6333-5

L'acte de constitution d'un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation détermine son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ainsi que les conditions de sa gestion. Il fixe notamment :

1° La composition et l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration paritaire ;

2° Les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions.

Article R6333-6

Les organismes paritaires agréés gèrent paritairement les contributions des employeurs affectées au financement du congé individuel de formation selon les modalités définies par les articles L. 6322-37 et R. 6332-22-3 à R. 6332-22-5 au sein de deux sections particulières :

1° La section contributions des employeurs affectées au financement du congé individuel de formation selon les modalités définies par les articles R. 6332-22-3 à R. 6332-22-5 ;

2° La section contributions des employeurs affectées au financement du congé individuel de formation des salariés titulaires de contrats à durée déterminée selon les modalités définies par l'article L. 6322-37.

Dès leur réception, les fonds mentionnés aux 1° et 2° sont mutualisés au sein de leurs sections respectives.

Article R6333-7

Les sections mentionnées à l'article R. 6333-6 font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Sous réserve des dispositions prévues par le troisième alinéa de l'article R. 6332-7, la répartition des dépenses mentionnées à l'article R. 6333-13 de l'organisme paritaire s'effectue au prorata des sommes perçues dans le cadre des sections financières mentionnées à l'article R. 6333-6.

Article R6333-8

Les dispositions prévues par les articles R. 6332-18 à R. 6332-22 sont applicables aux organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6333-9

Le paiement des frais pris en charge par les organismes paritaires au titre du congé individuel de formation pour les actions de formation, de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience s'effectue dans les conditions prévues par les articles R. 6332-24 à R. 6332-27.

Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 6322-25 d'un congé individuel de formation ont droit à une rémunération versée mensuellement par l'organisme paritaire.

Article R6333-10

Les organismes paritaires agréés doivent créer un service dématérialisé qui publie au sein d'une rubrique dédiée et identifiable la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des formations organisées dans le cadre du congé individuel de formation.

Section 3 : Disponibilités

Article R6333-11

Les disponibilités dont un organisme paritaire agréé peut disposer au 31 décembre d'une année donnée au titre de l'une ou l'autre des sections mentionnées à l'article R. 6333-6 sont déterminées selon les règles et sanctions prévues par les articles R. 6332-28 et R. 6332-29.

Section 4 : Transmission de documents

Article R6333-12

Les articles R. 6332-30 à R. 6332-32 sont applicables aux organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation.

Section 5 : Frais de gestion et d'information et frais relatifs aux missions des organismes agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation

Article R6333-13

Les frais de gestion, d'information, de conseil, d'accompagnement et d'études et recherches mentionnés à l'article L. 6333-4 des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé

individuel de formation sont constitués par :

1° Les frais de collecte des contributions des employeurs lorsque l'organisme est agréé en application de l'article L. 6333-2 ;

2° Les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation ;

3° Le remboursement des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de l'organisme ;

4° Les frais d'information des salariés sur les congés de formation, de bilans de compétences, d'examen et de validation des acquis de l'expérience ;

5° Les dépenses relatives au conseil et à l'accompagnement mentionnées au 1° de l'article L. 6333-4 ;

6° Les dépenses d'études et de recherches ;

7° Les dépenses visant à s'assurer de la qualité des formations dispensées.

Article R6333-14

Les dépenses de gestion, d'information, de conseil, d'accompagnement et d'études et recherches mentionnées à l'article R. 6333-13 ne peuvent excéder un plafond déterminé dans la convention d'objectifs et de moyens mentionnée à l'article L. 6332-6.

Ce plafond est compris entre un minimum et un maximum déterminés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle en pourcentage de la collecte comptabilisée.

En cas d'absence de conclusion de la convention d'objectifs et de moyens applicable à l'organisme paritaire agréé, les dépenses mentionnées à l'article R. 6332-13 ne peuvent excéder le minimum mentionné au deuxième alinéa du présent article.

En cas de dépassement du plafond mentionné au deuxième ou, le cas échéant au troisième alinéa du présent article, sont applicables les dispositions de l'article R. 6332-37-3.

Section 6 : Contrôle

Article R6333-15

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles définies par les articles R. 6332-22, R. 6333-7, R. 6333-9, R. 6333-11, R. 6333-13 et R. 6333-14 donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public dans les conditions fixées au chapitre II du titre VI.

TITRE IV : STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Chapitre Ier : Rémunération du stagiaire

Section 1 : Financement des stages rémunérés par l'Etat ou la région

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R6341-1

Les actions de formations définies aux articles L. 6313-1 à L. 6314-1 ouvrent droit au bénéfice des régimes de rémunération du stagiaire prévus au présent chapitre, si elles répondent aux conditions prévues à la présente section.

Sous-section 2 : Agrément des stages

Article R6341-2

Dans la limite de leurs compétences respectives, l'agrément des stages de formation professionnelle est accordé par :

1° Le ministre chargé de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, pour les stages organisés et financés au niveau national ;

2° Le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles, pour les stages organisés et financés au niveau régional ;

3° Le préfet de département, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles, pour les stages organisés et financés au niveau départemental.

Article R6341-3

La consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles prévue à l'article R. 6341-2 porte sur les programmes au titre desquels sont organisés les stages dont l'agrément est sollicité.

Article R6341-4

Les stages autres que ceux mentionnés à l'article R. 6341-2 sont agréés par le président du conseil régional après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article R6341-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'autorité administrative compétente pour délivrer l'agrément examine le projet de stage selon les critères d'appréciation suivants :
1° La nature du stage ;
2° Les conditions d'admission du stagiaire ;
3° Le niveau de la formation ;
4° Le contenu des programmes ;
5° Le contenu du plan de formation prévu à l'article R. 6341-12 ;
6° La sanction des études ;
7° La qualification des enseignants et des responsables du stage ;
8° L'installation des locaux ;
9° L'exercice du contrôle financier, technique et pédagogique.

Article R6341-6

La décision d'agrément précise :
1° Lorsqu'il s'agit de stages dont la durée est préalablement définie :
a) Le nombre maximal de stagiaires susceptibles d'être rémunérés chaque année ;
b) La durée totale et la durée hebdomadaire du stage, ainsi que le nombre de mois-stagiaires ;
c) Les dates de début et de fin du stage ;
2° Lorsqu'il s'agit de stages accueillant des stagiaires en continu : le nombre annuel de mois-stagiaires ;
3° Lorsqu'il s'agit de stages comportant un enseignement à distance, outre le nombre de stagiaires et les dates de début et de fin du stage :
a) Lorsque l'enseignement est dispensé en totalité à distance ;
le nombre d'heures estimées nécessaires pour réaliser les travaux demandés à chaque stagiaire ;
la fréquence, au moins mensuelle, et la durée des séances d'évaluation pédagogique se déroulant dans les locaux du centre de formation ;
b) Lorsque l'enseignement, dispensé en formation dite ouverte, comporte alternativement un enseignement dans les locaux d'un centre de formation et un enseignement à distance ;
la durée totale, en heures, de l'ensemble de ces enseignements ;
pour l'enseignement à distance, le nombre d'heures estimées nécessaires pour réaliser les travaux demandés à chaque stagiaire.

Article R6341-7

Les stages organisés par les employeurs en application de l'article L. 6341-2 ne peuvent être agréés que lorsque leur création est motivée par une création d'emplois, une modification du processus de production, une réduction de l'effectif ou une cessation d'activité.

Article R6341-8

L'agrément du stage est délivré pour une durée de trois ans maximum.
Son renouvellement, au terme de la période pour laquelle il a été délivré, intervient par une décision explicite.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6341-9

L'agrément du stage peut être retiré après un préavis de trois mois en raison des résultats des contrôles opérés par les organismes ou services chargés réaliser les inspections administrative, financière ou technique.
Le retrait d'agrément ne fait pas obstacle au maintien de la rémunération des intéressés jusqu'à la fin du stage.

Article R6341-10

Les conventions mentionnées à l'article R. 5111-1 prévoyant le financement d'une action de formation ou d'adaptation valent agrément de cette action par l'Etat au titre de la rémunération des stagiaires.

Article R6341-11

L'établissement public de l'Etat auquel la gestion des rémunérations peut être confiée, en application de l'article L. 6341-6, est un établissement public à caractère administratif.

Sous-section 3 : Plan de formation des stages comportant un enseignement à distance

Article R6341-12

Les stages comportant un enseignement dispensé en totalité ou en partie à distance donnent lieu, avant le début des travaux du stagiaire, à l'élaboration d'un plan de formation établi par accord entre le directeur de l'établissement et le stagiaire.

Article R6341-13

Le plan de formation définit :
1° Pour chaque mois, le calendrier, la nature, la durée estimée nécessaire pour réaliser les travaux demandés et le mode de vérification de l'exécution de ces derniers ;
2° L'assiduité du stagiaire, par le rapport entre la durée estimée de l'exécution des travaux effectivement réalisés par le stagiaire et vérifiés par l'établissement et la durée estimée nécessaire pour réaliser tous les travaux prévus chaque mois.

Article R6341-14

Le plan de formation est transmis, avec la demande de rémunération établie par le stagiaire, dans les

conditions prévues au 1° de l'article R. 6341-33.

Sous-section 4 : Durée des stages

Article R6341-15

Les durées des stages sont les suivantes :
1° Stages à temps plein :
a) Durée maximum : trois ans ;
b) Durée minimum : quarante heures ;
c) Durée minimum hebdomadaire : trente heures ;
2° Stages à temps partiel :
a) Durée maximum : trois ans ;
b) Durée minimum : quarante heures.

Sous-section 5 : Titulaires d'un livret d'épargne

Article R6341-16

Le titulaire d'un livret d'épargne institué par l'article 80 de la loi n° 76-1232 du 29 décembre 1976 qui envisage de créer ou d'acquérir une entreprise artisanale, ainsi que son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, est prioritaire pour l'accès aux stages agréés ou conventionnés par l'Etat lorsque la formation dispensée vise l'acquisition de la qualification nécessaire à la gestion d'une entreprise.

Article R6341-17

Le titulaire d'un livret d'épargne bénéficie de la priorité prévue à l'article R. 6341-16 dans l'année qui précède ou qui suit l'échéance du plan d'épargne et pour une formation d'une durée maximale de quatre cents heures.

Article R6341-18

L'Etat prend en charge les frais de stage des titulaires d'un livret d'épargne.

Article R6341-19

Le stagiaire, qui ne crée pas ou n'acquiert pas une entreprise artisanale dans l'année qui suit l'achèvement du stage, rembourse à l'Etat 50 % des frais de stage :
1° Soit lorsque l'aide de l'Etat est limitée aux titulaires d'un livret d'épargne ;

2° Soit lorsque le stage a été suivi avec maintien du contrat de travail et que les conditions de délai prévues à l'article R. 6322-10 ne sont pas remplies.

Article R6341-20

Le titulaire d'un livret d'épargne est exonéré du remboursement prévu à l'article R. 6341-19 lorsque l'établissement dépositaire du livret d'épargne a refusé de délivrer le prêt prévu au deuxième alinéa du III de l'article 80 de la loi n° 76-1232 du 29 décembre 1976.

Article R6341-21

Le titulaire d'un livret d'épargne peut être exonéré du remboursement en fonction de circonstances exceptionnelles, par décision de l'autorité signataire de la convention ou, dans le cas d'un stage ne faisant pas l'objet d'une convention, par décision du préfet de région.

Article R6341-22

Les dispositions relatives à la périodicité du congé individuel de formation, prévues par l'article R. 6322-10, ne s'appliquent pas au titulaire d'un livret d'épargne et à son conjoint salarié, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.
Ils peuvent bénéficier, sans condition de délai, dans l'année qui précède ou qui suit l'échéance du plan d'épargne, d'un congé individuel de formation d'une durée maximum de 400 heures en vue de les préparer à la fonction de chef d'entreprise.

Section 2 : Rémunération

Sous-section 1 : Montant et cumul de la rémunération

Paragraphe 1 : Travailleurs non salariés

Article D6341-23

La durée minimale d'activité professionnelle mentionnée à l'article L. 6341-8 est d'au moins douze mois, dont six consécutifs, dans les trois années qui précèdent l'entrée en stage.

Article R6341-24

Les travailleurs titulaires d'un livret d'épargne institué par l'article 80 de la loi n° 76-1232 du 29 décembre 1976 ainsi que leur conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin reçoivent une rémunération dont le montant est fixé par décret lorsqu'ils suivent un stage de

formation agréé par l'Etat ou par une région au titre de la rémunération des stagiaires et que leur demande de prise en charge, présentée au titre du 2° de l'article L. 6331-11, n'a pas reçu de suite favorable.

Paragraphe 2 : Travailleurs privés d'emploi

Article R6341-25

Les travailleurs ayant la qualité de demandeur d'emploi perçoivent une rémunération déterminée sur une base mensuelle lorsque :
1° Ils ne sont pas pris en charge dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 6341-1 ;
2° Ils suivent des stages agréés en application des dispositions de l'article L. 6341-4.

Article D6341-26

La rémunération due aux travailleurs handicapés privés d'emploi ayant exercé, au cours des cinq ans précédant l'entrée en stage, une activité salariée pendant six mois au cours d'une période de douze mois ou pendant douze mois au cours d'une période de vingt-quatre mois est établie sur la base du salaire perçu antérieurement.
Elle est calculée selon la durée légale du travail fixée à l'article L. 3121-10 à partir de la moyenne des salaires perçus pendant la durée d'activité de six mois ou de douze mois considérée. Les majorations pour heures supplémentaires, les indemnités compensatrices de congé payé et de préavis ainsi que les primes et indemnités qui ne sont pas retenues pour le calcul des cotisations sociales n'entrent pas dans le décompte des salaires perçus.
Lorsque l'interruption du travail est antérieure depuis plus d'un an à l'entrée en stage, le salaire perçu dans le dernier emploi est affecté d'un coefficient de revalorisation correspondant aux majorations du salaire minimum de croissance au cours de la période considérée.

Article R6341-27

La rémunération due aux demandeurs d'emploi qui n'entrent pas dans la catégorie définie à l'article D. 6341-26 et qui ont également exercé, au cours des cinq ans précédant l'entrée en stage, une activité salariée pendant six mois au cours d'une période de douze mois ou pendant douze mois au cours d'une période de vingt-quatre mois est fixée par décret à partir du montant de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 5423-1.
Le nombre d'heures à retenir pour calculer les sommes dues à ces stagiaires est celui de la durée légale du travail fixée à l'article L. 3121-10.

Article R6341-28

La rémunération due aux demandeurs d'emploi qui n'entrent pas dans les catégories définies aux articles D. 6341-26 et R. 6341-27 est fixée par décret en fonction :
1° Soit de leur situation personnelle ;

2° Soit de leur âge ;
3° Soit de la catégorie de stages définie à l'initiative de l'Etat.

Article R6341-29

La rémunération perçue au titre d'un stage de formation professionnelle peut se cumuler avec les pensions et les rentes versées aux travailleurs reconnus handicapés au sens de l'article L. 5213-1 ou avec la rémunération perçue pour une activité salariée à temps partiel..

Article R6341-30

Les indemnités journalières, à l'exclusion de celle servie par application combinée des articles L. 432-9 et L. 433-1 du code de la sécurité sociale sont déduites de la rémunération perçue au titre des stages de formation professionnelle.

A cet effet, le montant des indemnités journalières est notifié par les organismes concernés :

1° Au préfet du département dans lequel est situé l'établissement de formation ou, le cas échéant, à l'Agence de services et de paiement, lorsque le stage a été agréé par l'Etat ;

2° Au président du conseil régional, lorsque le stage a été agréé par une région.

Article R6341-31

Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, définie à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, et de la prestation de compensation, définie à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles, peuvent cumuler avec celles-ci les rémunérations perçues au titre d'un stage de formation professionnelle dans la limite des plafonds prévus par ces codes.

Article R6341-32

Pour permettre le versement aux bénéficiaires de l'aide sociale des allocations qu'ils sont susceptibles de percevoir, le service chargé du paiement de ces rémunérations ou éventuellement l'Agence de services et de paiement notifie le montant de la rémunération versée à l'occasion d'un stage de formation professionnelle aux caisses d'allocations familiales, aux caisses de mutualité sociale agricole aux directions départementales interministérielles chargées de la cohésion sociale.

Sous-section 2 : Obligations du directeur de l'établissement ou du centre de formation

Article R6341-33

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les rémunérations dues aux stagiaires sont liquidées sur demande établie par les intéressés le premier jour du stage. Le directeur de l'établissement ou du centre de formation certifie :

1° Les mentions portées sur la demande et relatives au stage ;

2° Que cette demande est comprise dans les limites de l'effectif agréé au titre du stage considéré par la décision prévue aux articles R. 6341-6 et R. 6341-7.

Article R6341-34

Dès le début du stage, le directeur de l'établissement ou du centre de formation :

1° Lorsqu'il s'agit de stages agréés par l'Etat, et en ce qui concerne les stagiaires pour lesquels la gestion de la rémunération est confiée à Pôle emploi, adresse la demande à cet établissement ;

2° Lorsqu'il s'agit de stages agréés par l'Etat, et en ce qui concerne les autres stagiaires, adresse la demande au service régional de l'Agence de services et de paiement dans le ressort duquel est implanté l'établissement ou le centre de formation ;

3° Lorsqu'il s'agit de stages agréés par la région, donne suite à la demande conformément aux instructions du président du conseil régional.

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes assure les obligations prévues par l'article R. 6341-33 pour les stagiaires dont elle est chargée par convention de gérer la rémunération.

Article R6341-35

Le directeur de l'établissement ou du centre de formation :

1° Fait connaître à l'institution ou au service chargé de la gestion des rémunérations tout changement survenu dans la situation des stagiaires susceptible de modifier le montant notifié par la décision mentionnée à l'article R. 6341-36 ;

2° Certifie les documents individuels mensuels de présence en ce qui concerne les stagiaires pour lesquels la gestion de la rémunération est confiée à Pôle emploi et notifie à cet établissement les abandons et les renvois de stage ainsi que leurs motifs et les accidents du travail ;

3° Communique au service chargé de la rémunération en ce qui concerne les autres stagiaires les états mensuels de présence et notifie à ce service les abandons et les renvois de stage ainsi que leurs motifs et les accidents du travail.

Dans le cas des stages comportant un enseignement à distance, les documents individuels mensuels de présence et les états mensuels de présence mentionnés aux 2° et 3° précisent les durées définies au 3° de l'article R. 6341-6.

Sous-section 3 : Paiement

Article R6341-36

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Selon le cas, l'organisme auquel a été confiée la gestion, ou l'Agence de services et de paiement, ou le président du conseil régional, fixe le montant de la rémunération à servir pendant la durée du stage et notifie sa décision au stagiaire.

Article R6341-37

Lorsqu'il s'agit de stages agréés par l'Etat et que la gestion de la rémunération est assurée par Pôle emploi ou par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, le préfet, saisi par l'établissement ou l'association :

1° Prononce les décisions de rejet relatives à la prise en charge ;

2° Prend les décisions relatives aux demandes qui lui sont soumises ;

3° Statue sur les cas dans lesquels la décision de l'établissement ou de l'association a été contestée par le stagiaire.

Article R6341-38

Pour l'application des dispositions de l'article R. 6341-37, le préfet compétent est :
1° Soit celui du département du siège de l'institution chargée de la gestion de la rémunération ;
2° Soit celui du département dans lequel est implanté le centre de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes qui dispense le stage, en ce qui concerne les stagiaires qu'elle est chargée de rémunérer.

Article R6341-39

Les rémunérations des stagiaires, lorsqu'elles sont à la charge de l'Etat, sont payées, selon le cas, par l'organisme auquel a été confiée la gestion ou par l'Agence de services et de paiement.

Article R6341-40

Les rémunérations dues aux stagiaires à plein temps sont payées mensuellement et à terme échu.
Dès la fin du premier mois de stage ouvrant droit à rémunération à la charge de l'Etat, ces stagiaires perçoivent au moins un acompte dont le montant est fixé par décret.

Article R6341-41

Lorsque la rémunération des stagiaires est déterminée par décret en application des articles L. 6341-7 et L. 6341-8, le paiement de l'acompte peut être opéré, par l'organisme ou l'établissement mentionnés à l'article R. 6341-39, avant notification au stagiaire de la décision prévue à l'article R. 6341-36.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6341-42

La liquidation et le paiement des sommes dues aux stagiaires à l'issue d'un stage à titre de solde des rémunérations et, le cas échéant, des indemnités compensatrices de congés payés, sont réalisés dans les mêmes conditions que la liquidation et le paiement des rémunérations.

Article R6341-43

Par dérogation aux dispositions des articles R. 6341-39 à R. 6341-42, le paiement des rémunérations à la charge de l'Etat peut être réalisé par les établissements ou centres de formation lorsque ceux-ci sont soumis au contrôle administratif et financier de l'Etat.
Des conventions conclues entre ces organismes, le ministre de l'économie et des finances et le ministre intéressé fixent les modalités d'application du présent article.

Article R6341-44

La fraction de la rémunération à rembourser à l'employeur qui maintient le salaire des salariés qui suivent des stages agréés ainsi que les cotisations de sécurité sociale relatives à cette fraction sont liquidées, en application du 1° de l'article L. 6341-2, sur demande de l'employeur, selon le cas par :

1° Le préfet du département du lieu du stage ;

2° Le président du conseil régional ;

3° Le directeur l'Agence de services et de paiement, lorsqu'il s'agit de stages relevant du ministre de l'agriculture ou faisant l'objet d'une convention conclue au nom de l'Etat par ce ministre.

Article R6341-45

Les rémunérations versées aux stagiaires et les rémunérations remboursées aux employeurs ainsi que, le cas échéant, les sommes payées au titre des cotisations de sécurité sociale afférentes à ces rémunérations, font l'objet de retenues proportionnelles à la durée des absences non justifiées aux séances de formation.

Article R6341-46

Les manquements non justifiés à l'obligation d'assiduité déterminée dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 6341-13 et les absences non justifiées aux séquences de formation en centre, dans le cas des formations ouvertes, font l'objet des retenues proportionnelles prévues à l'article R. 6341-45.
Les absences non justifiées aux séquences d'évaluation pédagogique en centre donnent lieu au reversement de la rémunération perçue depuis la dernière séquence, ou à retenue de la rémunération due depuis celle-ci.

Article R6341-47

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque le stagiaire abandonne sans motif légitime le stage ou fait l'objet d'un renvoi pour faute lourde, les rémunérations perçues par les stagiaires et les rémunérations qui ont été remboursées aux employeurs ainsi que, le cas échéant, les sommes versées au titre des cotisations de sécurité sociale afférentes à ces rémunérations sont reversées en totalité à l'Etat ou, selon le cas, à la région.

Article R6341-48

Le recouvrement des sommes indûment versées est opéré, suivant le cas, soit par le préfet lorsque le reversement n'a pu être obtenu par l'organisme auquel a été confiée la gestion de la rémunération, soit par l'Agence de services et de paiement, soit par le président du conseil régional.

A titre exceptionnel, une remise partielle ou totale de dette peut être accordée, suivant le cas, par le préfet, par l'Agence de services et de paiement ou par le président du conseil régional.

Pour l'application de ces dispositions, le préfet compétent est celui mentionné à l'article R. 6341-38.

Section 3 : Remboursement des frais de transport

Article R6341-49

Les stagiaires dont la rémunération est prise en charge par l'Etat ou par la région ont droit à la prise en charge des frais de transport exposés à l'occasion des déplacements réalisés en fonction des nécessités des stages dans les conditions précisées à la présente section.

Le remboursement couvre notamment, dans le cas des stages comportant un enseignement à distance, les frais de transport exposés au début et à la fin de chaque période en centre et de chaque séance d'évaluation pédagogique.

Article R6341-50

A condition que la distance à parcourir à partir de leur domicile soit supérieure à 25 kilomètres, les stagiaires dont la rémunération est prise en charge par l'Etat ou par la région ont droit au remboursement de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement ou le centre de formation et en revenir.

Article R6341-51

Les stagiaires ont droit au remboursement des trois quarts des frais de transport exposés pour se rendre à leur domicile habituel, à condition que la distance à parcourir soit supérieure à 25 kilomètre, à raison :

1° Pour les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans, d'un voyage mensuel ;

2° Pour les autres stagiaires, lorsqu'ils sont célibataires, d'un voyage si la durée du stage est supérieure à huit mois ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° Pour les autres stagiaires, lorsqu'ils sont mariés ou chargés de famille, d'un voyage si la durée du stage est comprise entre trois et huit mois et de deux voyages si cette durée est supérieure à huit mois.

Article R6341-52

Les frais de transport exposés par les stagiaires participant à des sessions de regroupement ouvrant droit à rémunération dans le cadre de stages d'enseignement à distance sont remboursés dans les mêmes conditions que les frais correspondants aux déplacements mentionnés au premier alinéa de l'article R. 6341-49.

Article R6341-53

Le remboursement des frais de transport est opéré dans les conditions prévues aux articles R. 6341-35 à R. 6341-43.

Chapitre II : Protection sociale du stagiaire

Article R6342-1

Sous réserve de l'application des dispositions du présent titre, les obligations qui incombent à l'employeur en application des législations de sécurité sociale sont assumées par la personne, le service ou l'organisme qui assure le versement de la rémunération due au stagiaire.

Article R6342-2

L'organisme qui assure le versement de la rémunération des stagiaires est dispensé du versement des cotisations dues au titre des assurances sociales et des prestations familiales en ce qui concerne :
1° Les travailleurs reconnus handicapés au sens de l'article L. 5213-1 et dont les périodes de stages sont prises en compte sans cotisation pour l'ouverture des droits aux assurances sociales et aux prestations familiales ;
2° Les travailleurs privés d'emploi dont la rémunération est assurée par Pôle emploi pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, en application des dispositions du second alinéa de l'article L. 6341-1, et qui bénéficient des dispositions du 2° de l'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale.

Article R6342-3

En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les obligations autres que celles qui concernent le paiement des cotisations incombent à la personne ou à l'organisme responsable de la gestion du centre où le stage est accompli.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6342-4

Les stagiaires relevant du régime social des indépendants restent tenus au paiement des cotisations dues au titre de ce régime et des régimes d'assurance vieillesse et de prestations familiales dont ils relèvent.

Chapitre III : Conditions de travail du stagiaire

TITRE V : ORGANISMES DE FORMATION

Chapitre Ier : Déclaration d'activité

Section 1 : Dépôt et enregistrement de la déclaration

Article R6351-1

La déclaration d'activité prévue à l'article L. 6351-2 est adressée par le prestataire de formation au préfet de région compétent. Elle est complétée des pièces justificatives mentionnées à l'article R. 6351-5.

Cette déclaration est effectuée au plus tard dans les trois mois qui suivent la conclusion par le prestataire de formation de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle.

Article R6351-2

L'organisme prestataire se déclare auprès du préfet de région compétent à raison soit du lieu de son principal établissement, soit du lieu où est assurée sa direction effective, soit du lieu de son siège social.

Article R6351-3

Les organismes de formation qui exercent leur activité sur le territoire français, mais dont le siège social se trouve hors de ce territoire, désignent un représentant domicilié en France habilité à répondre en leur nom aux obligations résultant de la présente partie. Dans ce cas, l'organisme se déclare auprès du préfet de région compétent à raison du lieu du domicile de ce représentant.

Cette obligation ne concerne pas les organismes de formation dont le siège social est situé dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen et qui interviennent de manière occasionnelle sur le territoire français.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6351-4

La déclaration d'activité indique la dénomination, l'adresse, l'objet de l'activité et le statut juridique du déclarant.

Le cas échéant, l'organisme mentionne dans sa déclaration les autres activités exercées.

Article R6351-5

La déclaration d'activité est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

1° Une copie du justificatif d'attribution du numéro SIREN ;

2° Le bulletin n° 3 du casier judiciaire du dirigeant pour les personnes morales ou celui du déclarant pour les personnes physiques ;

3° Une copie de la première convention de formation professionnelle prévue à l'article L. 6351-1 ou, à défaut, du bon de commande ou de la facture établis pour la réalisation de la prestation de formation, conformément à l'article L. 6353-2, ou, s'il y a lieu, du premier contrat de formation professionnelle prévu à l'article L. 6353-3 ;

4° Pour les organismes qui présentent à l'appui de leur déclaration une convention de bilan de compétences pour un salarié, un justificatif d'inscription sur la liste mentionnée à l'article L. 6322-48 ;

5° Une copie du programme de la formation, prévu à l'article L. 6353-1, ainsi que la liste des personnes qui interviennent dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée conformément à l'article L. 6352-1 et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.

L'administration peut demander, pour l'appréciation de la conformité de la déclaration d'activité aux dispositions de l'article L. 6353-1 un justificatif relatif à la première prestation de formation réalisée, au public bénéficiaire ou à la nature de cette prestation.

Elle peut aussi demander, pour l'appréciation de la conformité de cette déclaration aux dispositions de l'article L. 6352-1, un justificatif relatif aux titres et qualités des personnes qui interviennent dans la réalisation de la prestation et à la relation entre ces titres et qualités et la prestation.

La demande de justificatifs complémentaires prévue aux deux alinéas précédents est adressée à l'organisme dans le délai de dix jours à compter de la réception des pièces mentionnées aux 1° à 5° du présent article.L'organisme dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande pour fournir les justificatifs.

Article R6351-6

Dans les trente jours qui suivent la réception de la déclaration complétée des pièces justificatives mentionnées à l'article R. 6351-5, le préfet de région délivre un récépissé comportant un numéro d'enregistrement à l'organisme qui satisfait aux conditions d'enregistrement de la déclaration d'activité.

Jusqu'à la délivrance de ce récépissé ou la notification de la décision de refus d'enregistrement, l'organisme est réputé déclaré.

A l'exception de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle, le prestataire de formation fait figurer ce numéro d'enregistrement sur les conventions et, en l'absence

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

de conventions, sur les bons de commandes ou factures, ou les contrats de formation professionnelle qu'il conclut, sous la forme suivante : déclaration d'activité enregistrée sous le numéro auprès du préfet de région de... .

Article R6351-6-1

La décision de refus d'enregistrement est notifiée au prestataire de formation par le préfet de région dans les trente jours qui suivent la réception de la déclaration complétée des pièces justificatives.

Le silence gardé dans ce délai vaut enregistrement de la déclaration.

Article R6351-7

Toute personne qui exerce, en droit ou en fait, une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation au sens du présent titre présente, sur demande du préfet de région territorialement compétent, un bulletin n° 3 de son casier judiciaire de moins d'un mois.

Section 2 : Déclaration rectificative et annulation

Article R6351-8

La modification de la déclaration ainsi que la cessation d'activité du prestataire de formation font l'objet, dans un délai de trente jours, d'une déclaration rectificative auprès du préfet de région destinataire de la déclaration d'activité.

Celui-ci en informe le président du conseil régional.

Article R6351-9

Pour l'appréciation des conditions d'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6351-4, les prestations examinées sont celles qui correspondent aux recettes figurant dans le dernier bilan pédagogique et financier adressé par le prestataire au préfet de région en application des articles L. 6352-11 et R. 6352-22 à R. 6352-24 et aux recettes perçues entre la date de la fin de ce bilan et la date du contrôle.

Lorsque le prestataire vient de déclarer son activité et n'est donc pas tenu de dresser le bilan pédagogique et financier, l'examen porte sur les prestations réalisées jusqu'à la date du contrôle.

Article R6351-10

L'annulation de l'enregistrement de la déclaration est prononcée par le préfet de région.

Article R6351-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'intéressé qui entend contester la décision de refus ou d'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité saisit d'une réclamation, préalablement à tout recours pour excès de pouvoir, l'autorité qui a pris la décision.

Article D6351-12

Le délai mentionné au 3° de l'article L. 6351-4 est fixé à trente jours.

Chapitre II : Fonctionnement

Section 1 : Règlement intérieur

Article R6352-1

Le règlement intérieur est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires dans des locaux mis à leur disposition.
Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.
Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement.

Article R6352-2

Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'organisme de formation.
Il se conforme aux dispositions de la présente section.

Section 2 : Droit disciplinaire

Article R6352-3

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.
Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article R6352-4

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Article R6352-5

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé comme suit :
1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;
2° Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;
3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.

Article R6352-6

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.
Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Article R6352-7

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 6352-4 et, éventuellement, aux articles R. 6352-5 et R. 6352-6, ait été observée.

Article R6352-8

Le directeur de l'organisme de formation informe de la sanction prise :
1° L'employeur, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'une action de formation dans le cadre du plan de formation d'une entreprise ;
2° L'employeur et l'organisme collecteur paritaire agréé qui a pris en charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un congé individuel de formation ;
3° L'organisme collecteur paritaire agréé qui a assuré le financement de l'action de formation dont a bénéficié le stagiaire.

Section 3 : Représentation des stagiaires

Sous-section 1 : Election et scrutin

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6352-9

Pour chacune des actions de formation mentionnées au 3° de l'article L. 6352-4 prenant la forme de stages collectifs, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours.
Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles.

Article R6352-10

Le scrutin se déroule pendant les heures de la formation. Il a lieu au plus tôt vingt heures et au plus tard quarante heures après le début du stage.

Article R6352-11

Le directeur de l'organisme de formation est responsable de l'organisation du scrutin. Il en assure le bon déroulement.

Article R6352-12

Lorsque, à l'issue du scrutin, il est constaté que la représentation des stagiaires ne peut être assurée, le directeur dresse un procès-verbal de carence.

Sous-section 2 : Mandat et attribution

Article R6352-13

Les délégués sont élus pour la durée du stage. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent de participer au stage.
Lorsque le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin du stage, il est procédé à une nouvelle élection, dans les conditions prévues à la sous-section 1.

Article R6352-14

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation.
Ils présentent les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions de santé et de sécurité au travail et à l'application du règlement intérieur.

Article R6352-15

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

Section 4 : Obligations comptables

Article D6352-16

Les dispensateurs de formation qui ont un statut de droit privé établissent des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis au code de commerce.

Article D6352-17

Le plan comptable applicable aux dispensateurs de formation est approuvé par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.
Cet arrêté est pris après avis de l'Autorité des normes comptables.

Article D6352-18

Les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience tiennent une comptabilité distincte pour cette activité lorsqu'ils exercent simultanément plusieurs autres activités.

Article R6352-19

Sans préjudice des dispositions du premier alinéa de l'article L. 822-9 du code de commerce applicables aux sociétés anonymes, les dispensateurs de formation de droit privé désignent au moins un commissaire aux comptes et un suppléant lorsqu'ils dépassent, à la fin de l'année civile ou à la clôture de l'exercice, les chiffres fixés pour deux des trois critères suivants :
1° Trois pour le nombre des salariés ;
2° 153 000 euros pour le montant hors taxe du chiffre d'affaires ou des ressources ;
3° 230 000 euros pour le total du bilan.

Article R6352-20

Les dispensateurs de formation de droit privé ne sont pas tenus à l'obligation de désigner un commissaire aux comptes lorsqu'ils ne dépassent pas les chiffres fixés pour deux des trois critères définis à l'article R. 6352-19 pendant deux exercices successifs.

Article R6352-21

Le montant du chiffre annuel mentionné à l'article L. 6352-9 est fixé à 152 449, 02 euros hors taxes.

Section 5 : Bilan pédagogique et financier

Article R6352-22

Le bilan pédagogique et financier prévu à l'article L. 6352-11 indique :
1° Les activités de formation conduites au cours de l'exercice comptable ;
2° Le nombre de stagiaires accueillis ;
3° Le nombre d'heures-stagiaires et d'heures de formation correspondant, en fonction de la nature, du niveau, des domaines et de la durée des formations dispensées au titre de la formation professionnelle continue ;
4° La répartition des fonds reçus selon leur nature et le montant des factures émises par le prestataire ;
5° Les données comptables relatives aux prestations de formation professionnelle continue ;
6° Les produits financiers tirés du placement des fonds reçus.

Article R6352-23

Le prestataire de formation déclaré ou l'établissement autonome adresse au préfet de région son bilan pédagogique et financier avant le 30 avril de chaque année.

Article R6352-24

Sur la demande du préfet de région compétent, le prestataire produit la liste des prestations de formation réalisées ou à accomplir.
Cette liste mentionne, le cas échéant, le montant des résorptions opérées par le prestataire auprès des entreprises.

Section 6 : Centres de formation professionnelle

Sous-section 1 : Objet, organisation et fonctionnement

Article D6352-25

Les centres de formation professionnelle ont pour objet :
1° Soit de délivrer aux travailleurs une formation professionnelle accélérée leur permettant d'exercer un métier, de s'adapter à un nouveau métier ou d'acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ;

2° Soit de former les moniteurs aptes à assurer cette formation.

Article D6352-26

Les centres de formation professionnelle peuvent être créés sous forme :
1° Soit de centres d'entreprises par une entreprise dans ses propres établissements ;
2° Soit de centres collectifs par des organisations professionnelles d'employeurs ou de salariés, par des collectivités publiques ou par des associations ayant pour objet la rééducation professionnelle.

Article R6352-27

Les centres de formation professionnelle sont soumis à la déclarartion d'activité prévue à l'article L. 6351-1.

Article D6352-28

La gestion des centres d'entreprises est soumise au contrôle du comité d'entreprise.
La gestion des centres collectifs est soumise au contrôle d'une commission composée de trois représentants des employeurs et de trois représentants des salariés.

Article D6352-29

Les centres d'entreprises sont installés dans des locaux séparés des locaux de travail, suivant les modalités permettant de s'assurer que tout en participant, le cas échéant, à l'activité, les salariés sont formés ou perfectionnés progressivement.

Article D6352-30

La comptabilité du centre de formation professionnelle et les comptes bancaires qu'il se fait ouvrir sont distincts de ceux de l'organisme créateur.
La comptabilité est tenue suivant les règles fixées par un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et des finances.

Article D6352-31

En cas de cessation d'activité d'un centre de formation profesionnelle, le ministre chargé de la formation professionnelle fixe les conditions dans lesquelles il est procédé à la liquidation du centre ou à sa prise en charge par un autre groupement.

Sous-section 2 : Stagiaires

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D6352-32

Les stagiaires des centres d'entreprises sont recrutés soit parmi le personnel de l'entreprise, soit parmi les candidats présentés par le service public de l'emploi.
Les stagiaires des centres collectifs sont recrutés parmi les candidats présentés par le service public de l'emploi.

Article D6352-33

L'entrée en stage est subordonnée à un examen médical et psychotechnique organisé ou contrôlé par le service public de l'emploi.

Article D6352-34

La rémunération versée par le centre de formation professionnelle au demandeur d'emploi se substitue à l'allocation qui lui est versée à ce titre.
Ce stagiaire est tenu de suivre le cours de formation jusqu'à son expiration.
Le stagiaire qui abandonne le stage pour des motifs non reconnus valables est exclu du bénéfice des allocations de chômage pendant une durée d'un an, à compter du jour de son départ.

Sous-section 3 : Subventions

Article R6352-35

Les centres de formation professionnelle peuvent bénéficier des financements de la région ou de l'Etat dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 6121-1 et L. 6122-1.

Article D6352-36

Les dépenses ouvrant droit à subvention sont :
1° Pour les centres d'entreprise, les salaires des moniteurs et les charges sociales correspondantes ;
2° Pour les centres collectifs :
a) Les salaires du personnel administratif, technique et de service nécessaire au fonctionnement du centre, ainsi que les charges sociales correspondantes ;
b) Les frais de location et d'aménagement du mobilier ainsi que d'entretien des locaux et ateliers nécessaires au fonctionnement du centre ;
c) Les frais de bureau, affranchissement, téléphone, frais divers ;
d) Les frais d'achat de machines-outils, d'outillage et de moteurs ;
e) Les frais de location ou d'amortissement du matériel ;
f) Les frais d'assurances comprenant les assurances accidents du personnel et des élèves, les assurances de vol et incendie du matériel et des locaux, les assurances recours contre le tiers ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

g) Les frais d'achat de matières premières et de petit outillage ;
h) Les frais d'éclairage, frais de chauffage, frais d'eau des locaux ainsi que les frais de combustible et de force motrice ;
i) Les frais d'inspection médicale et de service social ;
j) Les frais d'aménagement et d'entretien des locaux mis à la disposition des stagiaires.

Article D6352-37

Les subventions portent sur les dépenses opérées au cours de chaque trimestre civil, compte tenu des recettes, notamment des heures passées à la production, vente des vieilles matières et des produits fabriqués par les stagiaires.

Article D6352-38

Les subventions ne peuvent s'appliquer qu'aux dépenses ayant fait l'objet de prévisions fournies par le centre et acceptées par le ministre chargé de la formation professionnelle.
A cet effet, le centre présente au début de chaque trimestre civil des prévisions de recettes et de dépenses portant sur le trimestre qui suit. Ces prévisions sont fournies en même temps que la demande de subventions.
Exceptionnellement, les subventions peuvent porter, si elles s'avèrent indispensables à l'exécution des programmes de rééducation établis par les centres.

Article D6352-39

La demande de subvention est présentée dans un délai de dix jours à compter de l'expiration de chaque trimestre civil au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Elle est accompagnée d'un relevé de la situation financière du centre de formation professionnelle faisant ressortir les recettes et les dépenses effectuées au cours du trimestre considéré.

Article D6352-40

Des avances à valoir sur subventions peuvent être allouées au centre.
Lors du démarrage, ces avances peuvent être égales aux dépenses de fonctionnement prévues pour les deux premiers trimestres civils qui suivent la date d'ouverture du centre sur la base des prévisions fournies à l'appui de la demande d'agrément.
Par la suite, elles peuvent être égales aux dépenses de fonctionnement prévues pour le trimestre auquel s'appliquent les prévisions fournies dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article D. 6352-38.

Chapitre III : Réalisation des actions de formation

Article R6353-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les conventions, les bons de commande ou factures mentionnés à l'article L. 6353-2 précisent :
1° L'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités du déroulement et de sanction de la formation ;
2° Le prix et les contributions financières éventuelles de personnes publiques.

Article R6353-2

Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, les éléments figurant au 1° de l'article R. 6353-1 font l'objet d'une convention avec la personne qui bénéficie de la formation.

Article D6353-3

Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire qui suit une séquence de formation ouverte ou à distance, qui doivent être précisés dans le programme mentionné à l'article L. 6353-1, comprennent notamment :

1° Les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;

2° Les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;

3° Les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Article D6353-4

L'assiduité du stagiaire contribue à justifier de l'exécution de l'action de formation.

Pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de formation ouvertes ou à distance, sont pris en compte :

1° Les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés en application du 1° de l'article L. 6353-1 ;

2° Les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;

3° Les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

Chapitre IV : Sanctions financières

Chapitre V : Dispositions pénales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE VI : CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre Ier : Objet du contrôle et fonctionnaires de contrôle

Article R6361-1

Avant d'entrer en fonction, les agents de contrôle mentionnés au premier alinéa de l'article L. 6361-5 prêtent serment devant le tribunal de grande instance de leur résidence administrative en ces termes : « Je jure d'accomplir avec exactitude et probité, en conformité avec les lois et règlements en vigueur, les missions de contrôle qui me sont confiées ».

Article R6361-2

Les agents de contrôle mentionnés au premier alinéa de l'article L. 6361-5 sont commissionnés par :
1° Le préfet de région lorsqu'ils interviennent dans les limites d'une région ;
2° Le ministre chargé de la formation professionnelle lorsqu'ils ont vocation à intervenir sur l'ensemble du territoire.

Article D6361-3

Les agents de la fonction publique de l'Etat placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle mentionnés au premier alinéa de l'article L. 6361-5 suivent une formation pratique de six mois dans les services en charge des contrôles.

Durant ce stage, ils participent aux contrôles en qualité d'assistant.

Article D6361-4

Les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 6361-5 suivent la formation préalable à l'exercice des missions de contrôle prévue par les dispositions statutaires relatives aux formations et aux stages précédant leur titularisation.

Chapitre II : Déroulement des opérations de contrôle

Article R6362-1

Les personnes et organismes mentionnés aux articles L. 6361-1 et L. 6361-2, 1°, qui ont fait l'objet d'un contrôle sur place, sont informés de la fin de la période d'instruction par lettre recommandée

avec avis de réception.
Des faits nouveaux constatés postérieurement à la réception de cette lettre peuvent justifier l'ouverture d'une nouvelle période d'instruction.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre.

Article R6362-1-1

En cas d'obstacle à l'accomplissement des contrôles réalisés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre au plus tôt trente jours après l'envoi d'une mise en demeure de lever tout obstacle à l'exercice par les agents de contrôle de leurs missions.

Article R6362-1-2

L'évaluation d'office est établie à partir des déclarations souscrites en matière de formation professionnelle, des informations recueillies auprès des administrations et organismes visés à l'article L. 6362-1 ou à l'occasion de contrôles par les agents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 6361-5 des organismes ou entreprises participant au financement des actions de formation.

Les bases ou les éléments servant au calcul des remboursements ou des versements à opérer au bénéfice du Trésor public et leurs modalités de détermination sont notifiés à l'intéressé conformément à l'article L. 6362-9 avec les garanties prévues aux articles R. 6362-2 à R. 6362-6.

L'intéressé peut faire valoir ses observations sur la détermination des éléments chiffrés par l'administration.

Article R6362-1-3

La mise en demeure est motivée. Elle précise le délai dont dispose l'intéressé pour permettre aux agents de débuter ou de reprendre le contrôle sur place et rappelle les dispositions applicables dans le cas où la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre. Elle est visée par l'autorité qui a commissionné l'agent de contrôle en application de l'article R. 6361-2.

Article R6362-2

La notification des résultats du contrôle prévue à l'article L. 6362-9 intervient dans un délai ne pouvant dépasser trois mois à compter de la fin de la période d'instruction avec l'indication des procédures dont l'organisme contrôlé dispose pour faire valoir ses observations.
Les résultats du contrôle peuvent comporter des observations adressées à l'organisme contrôlé.

Lorsque la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre, le délai mentionné ci-dessus est de six mois à compter de la fin de la période fixée par la mise en demeure.

Article R6362-3

Les résultats des contrôles prévus aux articles L. 6361-1 à L. 6361-3 sont notifiés à l'intéressé avec

l'indication du délai dont il dispose pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendu.
Ce délai ne peut être inférieur à trente jours à compter de la date de la notification.

Article R6362-4

La décision du ministre chargé de la formation professionnelle ou du préfet de région ne peut être prise qu'au vu des observations écrites et après audition, le cas échéant, de l'intéressé, à moins qu'aucun document ni aucune demande d'audition n'aient été présentés avant l'expiration du délai prévu à l'article R. 6362-3.
La décision est motivée et notifiée à l'intéressé.

Article R6362-5

Les décisions de rejet de dépenses et de versement sont transmises, s'il y a lieu, à l'administration fiscale.

Article R6362-6

L'intéressé qui entend contester la décision administrative qui lui a été notifiée en application de l'article R. 6362-4, saisit d'une réclamation, préalablement à tout recours pour excès de pouvoir, l'autorité qui a pris la décision.
Le rejet total ou partiel de la réclamation fait l'objet d'une décision motivée notifiée à l'intéressé.

Article R6362-7

Le ministre chargé de la formation professionnelle et le préfet de région peuvent déférer ou défendre devant le juge administratif tout contentieux consécutif aux contrôles mentionnés aux articles L. 6361-1 à L. 6361-3, à l'exception du contentieux relatif à l'établissement et au recouvrement des versements mentionnés aux articles L. 6331-31 et L. 6362-8 à L. 6362-12.

Article R6362-8

Le préfet de région présente chaque année au comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles un rapport relatif à l'activité des services de contrôle et au développement du dispositif régional de formation professionnelle.

Article R6362-9

Les dispositions du présent chapitre sont applicables au contrôle des informations déclarées par les entreprises aux organismes collecteurs de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage, prévu à l'article L. 6252-4-1, à l'exception du délai mentionné à l'article R. 6362-3, qui est fixé à quinze jours.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Constatation des infractions et dispositions pénales

Article R6363-1

Les agents de contrôle mentionnés au premier alinéa de l'article L. 6361-5 sont habilités à rechercher et constater par procès-verbal les infractions prévues aux articles L. 6355-1 à L. 6355-24 et L. 6363-2.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE IV : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

TITRE Ier : OBJET DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ET RÉGIME JURIDIQUE

Chapitre Ier : Objet de la validation des acquis de l'expérience

Chapitre II : Régime juridique

Article R6412-1

La procédure de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle est fixée par les articles R. 335-5 à R. 335-11 du code de l'éducation.

TITRE II : MISE EN ŒUVRE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Chapitre Ier : Garanties

Chapitre II : Congé pour validation des acquis de l'expérience

Section 1 : Conditions d'ouverture et autorisation d'absence

Sous-section 1 : Demande de congé

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6422-1

Le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être demandé en vue :
1° De participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
2° De bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Article R6422-2

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience précise :
1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé ;
2° Les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
3° La dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Article R6422-3

La demande d'autorisation d'absence est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Article R6422-4

Dans les trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.
Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

Article R6422-5

Au terme d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire du congé présente une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Article R6422-6

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir des actions de validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

Article R6422-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

L'autorisation d'absence n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable aux congés suivants :
1° Congé individuel de formation ;
2° Congé de bilan de compétences ;
3° Congé d'enseignement ou de recherche ;
4° Congé de formation pour les salariés de vingt-cinq ans et moins.

Sous-section 2 : Dispositions propres aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Article R6422-7-1

Pour bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience, la personne titulaire d'un contrat à durée déterminée justifie de vingt-quatre mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années.

Article R6422-7-2

Le congé pour validation des acquis de l'expérience se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il débute au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Section 2 : Conditions de prise en charge et rémunération

Article D6422-8

Le salarié bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par validation.
Cette rémunération est versée dans les conditions prévues à l'article L. 6322-20, lorsque le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ou L. 6322-34, lorsque le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat nouvelles embauches.

Article R6422-9

Les dépenses réalisées par l'employeur, en application des articles R. 6422-11 à R. 6422-13, couvrent les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer

une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation, ainsi que la rémunération des bénéficiaires dans une limite de vingt-quatre heures.

Article R6422-10

Les dépenses de rémunération sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 6331-22.

Section 3 : Convention

Article R6422-11

Les actions de validation des acquis de l'expérience, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, sont réalisées en application d'une convention conclue entre :
1° Le salarié ;
2° L'employeur ;
3° L'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat.

Article R6422-12

La convention est conforme aux dispositions relatives aux conventions de formation prévues par l'article L. 6353-2.
Elle précise :
1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
2° La période de réalisation ;
3° Les conditions de prise en charge des frais correspondants aux actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

Article R6422-13

La signature par le salarié de la convention atteste de son consentement au sens de l'article L. 6421-1.

Chapitre III : Accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience

Section 1 : Dispositions générales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6423-1

L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue prévues au 11° de l'article L. 6313-1.

Section 2 : Contenu et déroulement

Article R6423-2

L'accompagnement débute dès que le dossier de demande de validation a été déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury.

Il peut s'étendre, en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire prévu au septième alinéa du II de l'article L. 335-5 du code de l'éducation ou au deuxième alinéa de l'article L. 613-4 du même code.

Article R6423-3

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Cet accompagnement est réalisé en fonction des besoins du candidat déterminés, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée et sous réserve des règles de prise en charge définies par les organismes paritaires agréés et les organismes collecteurs paritaires agréés compétents, les régions ou Pôle emploi.

Sur proposition d'un représentant d'un des organismes membres du service public de l'orientation, l'accompagnement peut aussi comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement pour la prise en charge d'une formation complémentaire correspondant aux formations obligatoires requises par le référentiel de la certification recherchée ou à l'acquisition d'un bloc de compétences manquant dans le parcours du candidat et correspondant à une partie identifiée dans ce référentiel.

Section 3 : Information des candidats

Article R6423-4

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 4 : Suivi statistique des parcours de validation des acquis de l'expérience

Article R6423-5

Dans le cadre de leurs missions respectives mentionnées aux articles L. 6423-1 et L. 6423-2, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles assurent le suivi statistique du parcours des candidats à la validation des acquis de l'expérience depuis le dépôt du dossier de recevabilité de la demande jusqu'à l'expiration du délai prévu par l'article R. 335-9 du code de l'éducation pour les candidats ayant obtenu une validation partielle.

Au niveau régional, les autorités ou organismes publics et privés en charge d'instruire les dossiers de recevabilité de la demande de validation et de délivrer la certification ainsi que les organismes en charge de l'accompagnement des candidats sont tenus de transmettre leurs données anonymisées selon des modalités établies par le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

En application du 4° de l'article L. 6123-1, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles veille à l'harmonisation des catégories de données collectées par les systèmes automatisés de traitement d'informations régionales afin de permettre à la fois le suivi longitudinal des parcours des candidats à la validation des acquis de l'expérience et le suivi des effectifs annuels accueillis à chaque étape du dispositif.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre II : Apprentissage

Article D6522-1

Les dispositions du livre II relatives à l'apprentissage sont applicables dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, sous réserve que, dans les centres de formation d'apprentis, les enseignements destinés à ceux-ci peuvent débuter à sept heures.

Article D6522-2

Le montant de la partie du salaire versée aux apprentis ne donnant lieu à aucune charge sociale, ni à aucune charge fiscale en application du premier alinéa de l'article L. 6243-2, est fixé à 20 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Chapitre III : Formation professionnelle continue

Section 1 : Dispositions générales

Article R6523-1

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les modalités d'application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin des dispositions relatives à l'accès des salariés à la formation, prévues à l'article L. 6312-1, à l'obligation de l'employeur en matière de formation, prévues à l'article L. 6321-1, à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, prévues par les articles L. 6331-1 et suivants, sont celles qui résultent des articles R. 6322-3 à R. 6322-11, R. 6322-64 à R. 6322-78, R. 6331-1, R. 6331-13 à R. 6331-35 dans la mesure où il n'y est pas dérogé par les dispositions du présent chapitre.

Section 2 : Financement de la formation professionnelle continue

Article R6523-2

Les employeurs des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin employant des salariés à temps partiel, d'une manière intermittente ou travaillant à domicile ne sont soumis à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, prévue par les articles L. 6313-1 et suivants, que si le montant total des salaires versés pendant l'année est au moins égal à 520 fois le salaire hebdomadaire minimum de croissance.
En cas de début ou de fin d'activité, ce nombre est réduit, pour l'année considérée, à due proportion du nombre de semaines pendant lesquelles l'activité est exercée.

Article D6523-2-1

Dans chacun des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les contributions des entreprises mentionnées au chapitre Ier du titre III du livre III de la sixième partie du présent code peuvent être collectées par des organismes collecteurs paritaires agréés à compétence professionnelle, lorsque ces derniers satisfont les deux conditions cumulatives suivantes :

1° Un montant de contributions annuelles collectées au moins égal à un seuil fixé, pour chaque collectivité concernée, par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer ;

2° Une implantation locale leur permettant d'assurer des services de proximité auprès des entreprises concernées.

Article D6523-2-2

Les organismes paritaires agréés à compétence professionnelle qui souhaitent collecter, auprès des entreprises relevant de leur champ de compétence tel que défini par leur agrément, les contributions mentionnées à l'article D. 6523-2-1 saisissent d'une demande en ce sens les ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer.

Cette demande est accompagnée des éléments de nature à justifier le respect des conditions fixées à l'article D. 6523-2-1.

Lorsque ces mêmes conditions sont réunies, un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer autorise l'organisme paritaire agréé à collecter les contributions mentionnées à l'article D. 6523-2-1. Cet arrêté précise les collectivités territoriales et les champs professionnels concernés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D6523-2-3

Les organismes paritaires autorisés à collecter les contributions mentionnées à l'article D. 6523-2-1 mentionnent dans l'état statistique et financier prévu à l'article R. 6332-30, pour la collectivité territoriale concernée, les montants des fonds collectés et des fonds dépensés, ainsi que le nombre de salariés concernés.

Article D6523-2-4

L'autorisation accordée en application de l'article D. 6523-2-2 est retirée, par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer, lorsque les conditions justifiant sa délivrance cessent d'être remplies.

La décision de retrait intervient après que l'organisme collecteur paritaire a été appelé à s'expliquer.

L'arrêté retirant l'autorisation précise la date à laquelle il prend effet. Il est notifié à l'organisme et fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française.

Section 3 : Parrainage

Article R6523-3

Peuvent être agréées pour exercer l'activité de parrainage, prévue à l'article L. 6523-3, les personnes volontaires justifiant soit d'une expérience minimale de deux années en qualité de maître d'apprentissage ou de tuteur, soit d'une expérience professionnelle de cinq ans.

Article R6523-4

L'agrément des personnes habilitées à exercer les fonctions de parrain est délivré par le préfet pour trois ans.

Article R6523-5

Une même personne ne peut parrainer simultanément plus de trois apprentis ou jeunes bénéficiaires de contrat de professionnalisation.

Article R6523-6

Le parrain a pour mission d'assister et d'informer l'apprenti ou le jeune bénéficiaire en contrat de professionnalisation.

Cette mission est complémentaire des fonctions du maître d'apprentissage ou du tuteur désigné dans le cadre du contrat précité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R6523-7

La fonction de parrain n'est pas rémunérée.

Article R6523-8

La liste des parrains agréés est arrêtée par le préfet.
Elle comporte le nom, le prénom, le métier antérieurement exercé ainsi que la qualification professionnelle de chaque parrain.
Elle est tenue à disposition des employeurs à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et dans chaque mairie.

Article D6523-9

Les revenus de remplacement mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 6523-3 sont :
1° L'allocation d'assurance, mentionnée au 1° de l'article L. 5421-2 ;
2° Les allocations et indemnités régies par les régimes particuliers, mentionnées au 3° de ce même article ;
3° L'allocation de congé solidarité, instituée sur le fondement de l'article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer ;
4° L'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).

Section 4 : Remboursement des frais de transport exposés par les stagiaires

Article R6523-10

Les dispositions du premier alinéa de l'article R. 6341-49 sont applicables aux stagiaires qui suivent dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin un stage ouvrant droit à rémunération à la charge de l'Etat, de la région ou de la collectivité.

Article R6523-11

Les stagiaires résidant dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin qui suivent, dans ce même département ou cette même collectivité, un stage donnant lieu à rémunération à la charge de l'Etat ou de la région ont droit :
1° Au remboursement par l'Etat ou la région de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement ou le centre de formation et en revenir, à condition que la distance à parcourir à partir de leur domicile soit supérieure à 25 km ;
2° Au remboursement des trois quarts des frais de transport exposés pour se rendre dans leur famille, à condition que la distance à parcourir soit supérieure à 25 km, à raison :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

a) Pour les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans, d'un voyage mensuel ;
b) Pour les autres stagiaires ;
lorsqu'ils sont célibataires, d'un voyage si la durée du stage est supérieure à huit mois ;
lorsqu'ils sont mariés, liés par un pacte civil de solidarité, concubins ou chargés de famille, d'un voyage si la durée du stage est comprise entre trois et huit mois et de deux voyages si cette durée est supérieure à huit mois.

Article R6523-12

Les stagiaires résidant en Guadeloupe, Guyane, Martinique ou à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et qui suivent un stage donnant lieu à rémunération à la charge de l'Etat, de la région ou de la collectivité dans l'un des autres départements ou collectivités précités ont droit au remboursement par l'Etat de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement de formation et en revenir.
Ces stagiaires ont également droit au remboursement par l'Etat des trois quarts des frais de transport exposés pour se rendre dans leur famille, dans l'un des départements précités, à raison d'un voyage par stage d'une durée supérieure à six mois.

Article R6523-13

Les stagiaires résidant dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin qui suivent en France métropolitaine un stage donnant lieu à rémunération à la charge de l'Etat ou de la région ont droit au remboursement de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement ou le centre de formation et en revenir, sur décision individuelle du ministre chargé de la formation professionnelle prise après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article R6523-14

Le remboursement des frais de transport est opéré dans les conditions prévues aux articles R. 6341-35 à R. 6341-43.

Section 5 : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Sous-section 1 : Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion

Article R6523-15

La section 2 du chapitre III du titre II du livre Ier de la présente partie s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion sous réserve des dispositions de la présente sous-section.

Article R6523-16

I.-Les articles R. 6123-3-3, R. 6123-3-4 et R. 6123-3-10 ne sont pas applicables.

II.-Pour l'application de l'article R. 6123-3-9, les mots : “ national et ” sont supprimés.

Article R6523-17

Outre les attributions dévolues au comité régional par les articles R. 6123-3 à R. 6123-3-2, le comité de chacune des collectivités mentionnées à l'article R. 6523-15 est chargé :

a) D'émettre un avis sur la charte ou le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme établi sous l'égide du préfet et du président du conseil régional en Guadeloupe et à La Réunion, du préfet et du président de l'assemblée en Guyane, ou du préfet et du président du conseil exécutif en Martinique ;

b) D'examiner toute question relative à l'emploi et à la formation professionnelle en mobilité.

Article R6523-18

Au III de l'article R. 6123-3, sont ajoutées après le troisième alinéa les dispositions suivantes :

3° Chaque année, des activités de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité et du service militaire adapté dans la collectivité ;

4° Chaque année, du bilan des activités du conseil général, de l'assemblée de Guyane ou de l'assemblée de Martinique en matière d'aide à l'insertion sociale et professionnelle ;

5° Chaque année, par les services compétents de l'Etat, des données relatives au département d'outre-mer concernées figurant dans les états statistiques et financiers des organismes paritaires collecteurs agréés.

Article R6523-19

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est composé, outre le préfet ou son représentant et, selon le cas, le président du conseil régional en Guadeloupe et à La Réunion, le président de l'assemblée de Guyane ou le président du conseil exécutif de la Martinique, de membres nommés par arrêté du préfet :

1° Huit représentants de l'Etat :

a) Le recteur d'académie ;
b) Le chef de corps commandant le régiment du service militaire adapté présent dans la collectivité ;
c) Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
d) Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

e) Le directeur de la mer ;
f) Le directeur de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
g) Un représentant local de l'administration pénitentiaire ;
h) Un autre représentant de l'Etat désigné par le préfet ;

2° Sept représentants de la région désignés par le conseil régional, ainsi que le président du conseil général ou son représentant en Guadeloupe et à La Réunion, huit représentants de l'assemblée de Guyane et huit représentants de l'assemblée de la Martinique ;

3° Un nombre compris entre cinq et onze au titre du a comme du b de représentants désignés par leurs organisations respectives :

a) Des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés intervenant dans les secteurs d'activités correspondant à ceux des organisations intéressées désignées par l'arrêté du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle prévu au 6° de l'article R. 6123-1-8 ;
b) Des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel, ou au niveau multi professionnel, ainsi que de chacun des trois réseaux consulaires ;

4° Des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles implantés localement, dont un représentant du regroupement des établissements d'enseignement supérieur constitué en application des dispositions combinées de l'article L. 718-2 et du 2° de l'article L. 718-3 du code de l'éducation, le directeur régional de Pôle emploi, le représentant régional des Cap emploi, le directeur du fonds de gestion du congé individuel de formation, le président de l'association régionale des missions locales, le délégué en région de l'association pour l'emploi des cadres, le directeur du centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations et observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur régional de l'Office national d'information des enseignements et des professions, le président du conseil économique, social et environnemental régional, le directeur de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelles des personnes handicapées, et le délégué régional de l'agence de l'outre-mer pour la mobilité.

Les représentants désignés en application du 2° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes, conformément au principe de parité tel que défini à l'article L. 6123-3. Le représentant désigné en application du h du 1° de l'article R. 6523-19 doit être du sexe qui a le moins de représentants nommés en application des a à g.

Les membres mentionnés au 4° du présent article siègent sans voix délibératives.

Pour l'application du présent article, le préfet arrête le nombre et la liste des organisations représentatives au niveau régional mentionnées au a et b du 3° de l'article R. 6523-19, en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie et du chapitre II du titre V du même livre.

Article R6523-20

Afin d'obtenir le même nombre de représentants, d'une part, des organisations syndicales et, d'autre part, des organisations professionnelles augmentées des représentants des réseaux consulaires, le préfet peut nommer des représentants supplémentaires d'une organisation syndicale ou

professionnelle. Selon le cas, les sièges supplémentaires sont attribués aux organisations syndicales de salariés ayant obtenu les meilleurs résultats dans le cadre de la mesure de l'audience effectuée en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie ou aux organisations professionnelles d'employeurs dont la mesure d'audience effectuée en application des dispositions du chapitre II du titre V du livre Ier de la deuxième partie est la plus importante.

Article R6523-21

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles constitue en son sein en un bureau comprenant :

1° Trois représentants de l'Etat, dont le préfet de région, le recteur et un représentant de l'Etat désigné par le préfet de région parmi ceux mentionnés au 1° de l'article R. 6123-19 ;

2° Trois représentants des collectivités territoriales investies des compétences en matière de formation et d'orientation professionnelles, selon les modalités suivantes :

a) En Guadeloupe et à La Réunion, trois représentants de la région, dont le président du conseil régional et deux représentants de la région désignés par lui parmi ceux qui ont été nommés en application du 2° de l'article R. 6523-19 ;

b) En Guyane, trois représentants de l'assemblée de Guyane dont son président et deux représentants désignés par lui parmi ceux qui ont été nommés en application du 2° de l'article R. 6523-19 ;

c) En Martinique, trois représentants de l'assemblée de Martinique dont le président du conseil exécutif et deux représentants désignés par lui parmi ceux qui ont été nommés en application du 2° de l'article R. 6523-19 ;

3° Quatre représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel ou au plan régional et interprofessionnel et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel ou représentatives au niveau régional et interprofessionnel, désignés sur proposition du collège constitué par l'ensemble des représentants des partenaires sociaux mentionnés au 3° de l'article R. 6523-19.

Dans le cas ou aucun accord ne peut être obtenu au sein du collège mentionné à l'alinéa précédent dans un délai d'un mois à compter de la saisine à cet effet de tous ses membres par le préfet de région, celui-ci désigne deux organisations syndicales de salariés et deux organisations professionnelles d'employeurs dont l'audience, mesurée suivant les dispositions des titres II et V du livre Ier de la deuxième partie, est la plus forte.

Sous-section 2 : Saint-Barthélemy et Saint-Martin

Article R6523-22

Les dispositions de la sous-section 1 de la présente section, à l'exclusion de l'article R. 6523-19, sont applicables à Saint-Barthélemy et Saint-Martin sous réserve des adaptations suivantes :

1° Les attributions du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, sont exercées par le comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;
2° Les attributions dévolues au préfet de région sont exercées par le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;
3° Les compétences dévolues au président du conseil régional sont exercées par le président du conseil territorial ;
4° Les références à la région, à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique et à La Réunion sont remplacées par celles de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ;
5° Les références au conseil général sont remplacées par celles du conseil territorial.

Article R6523-23

Le Comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est composé, outre le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin et le président du conseil territorial, de membres nommés par arrêté du représentant de l'Etat dans chacune des collectivités :

1° Six représentants de l'Etat :

a) Le recteur d'académie ou son représentant ;

b) Le chef de corps commandant le régiment du service militaire adapté présent en Guadeloupe ou son représentant ;

c) Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ou son représentant ;

d) Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ou son représentant ;

e) Deux autres représentants des services de l'Etat désignés par le représentant de l'Etat ;

2° Six représentants de la collectivité d'outre-mer désigné par le président du conseil territorial ;

3° Un nombre compris entre quatre et huit, au titre du a comme du b, de représentants désignés par leurs organisations respectives :

a) Des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés intervenant dans les secteurs d'activités correspondant à ceux des organisations intéressées désignées par l'arrêté du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle prévu au 6° de l'article R. 6123-1-8 ;

b) Des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel ou au niveau multi-professionnel, ainsi que de la chambre économique multi-professionnelle à Saint-Barthélemy et de la chambre consulaire interprofessionnelle à Saint-Martin.

4° Des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles implantés localement dont le directeur de l'institut universitaire, le directeur régional de Pôle emploi, le directeur du fonds de gestion du congé individuel de formation, le

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

directeur de l'association régionale des missions locales, le représentant du réseau des associations de financement des créateurs-repreneurs d'entreprise, le directeur du centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations et observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle, le président du comité économique, social et environnemental régional, le directeur régional de l'Office national d'information des enseignements et des professions ainsi que le directeur régional de l'agence de l'outre-mer pour la mobilité ou leurs représentants.

Les représentants désignés en application du e du 1° et du 2° comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes, conformément au principe de parité tel que défini à l'article L. 6123-3.

Les membres mentionnés au 4° du présent article siègent sans voix délibératives.

Pour l'application du présent article, le représentant de l'Etat arrête la liste des organisations représentatives au niveau local mentionnées aux a et b du 3°, en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie et du chapitre II du titre V du même livre.

Sous-section 3 : Saint-Pierre-et-Miquelon

Article R6523-24

Les dispositions de la sous-section 1 de la présente section, à l'exception de celles du II de l'article R. 6523-16, du a de l'article R. 6523-17, de l'article R. 6523-18 en ce qu'il ajoute un 3° et un 4° au III de l'article R. 6123-3, de l'article R. 6523-19 et de l'article R. 6523-21, sont applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon sous réserve des adaptations suivantes :

1° Les attributions du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, sont exercées par le comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

2° Les attributions dévolues au préfet de région sont exercées par le représentant de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

3° Les compétences dévolues au président du conseil régional sont exercées par le président du conseil territorial ;

4° Les références à la région, à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique et à La Réunion sont remplacées par celles de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

5° Les références au conseil général sont remplacées par celles du conseil territorial ;

6° L'article R. 6123-3-4 n'est pas applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article R6523-25

Le comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est composé, outre le représentant de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon et le président du conseil territorial, de membres nommés par arrêté du représentant de l'Etat :

1° Quatre représentants de l'Etat :

a) Le chef de service de l'éducation nationale ;

b) Le directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population ;

c) Le correspondant aux droits des femmes et à l'égalité ;

d) Le directeur du centre pénitentiaire ;

2° Trois représentants de la collectivité d'outre-mer désigné par le président du conseil territorial ;

3° Un nombre compris entre quatre et six, au titre du a comme du b, de représentants désignés par leurs organisations respectives :

a) Des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés intervenant dans les secteurs d'activités correspondant à ceux des organisations intéressées désignées par l'arrêté du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle prévu au 6° de l'article R. 6123-1-8 ;

b) Des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales des salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel, dans la région au niveau interprofessionnel ou multi professionnel, ainsi que de la chambre d'agriculture, du commerce, d'industrie et des métiers ;

4° Des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles implantés localement dont le directeur régional de Pôle emploi, le chef du centre d'information et d'orientation et le directeur du groupement d'intérêt public Expertise, mobilisation et valorisation des initiatives vers l'emploi (EMVIE).

Les représentants désignés en application du 2° comprennent au moins une personne de chaque sexe.

Chaque membre du conseil émet un avis sauf les membres mentionnés au 4° du présent article. Ils peuvent, le cas échéant, être entendus pour éclairer les débats.

Pour l'application du présent article, le représentant de l'Etat arrête la liste des organisations les plus représentatives au niveau local mentionnées aux a et b du 3° en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie et du chapitre II du titre V du même livre.

Article R6523-26

Le comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles constitue en son sein un bureau comprenant le représentant de l'Etat, le président du conseil territorial, un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont désignés sur proposition du collège constitué par l'ensemble des personnes nommées au titre du 3° de l'article R. 6523-26. Dans le cas où aucun accord ne peut être obtenu sur cette désignation dans le délai d'un mois à compter de la saisine à cet effet des membres

concernés par le représentant de l'Etat, celui-ci désigne, pour le choix des deux membres du bureau l'organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs dont l'audience, mesurée suivant les dispositions des titres II et V du livre Ier de la deuxième partie est la plus forte.

Section 6 : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

Article R6523-27

I.-Le I de l'article R. 6123-6 n'est pas applicable en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

II.-Pour l'application du V de l'article R. 6123-6 dans les collectivités mentionnées au I, les mots : "mentionnées au I" sont remplacés par les mots : "mentionnées au I de l'article R. 6523-28".

Article R6523-28

I.-Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de La Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon sont composés à parité, d'une part, d'un collège de quatre à neuf représentants des organisations syndicales de salariés mentionnées à l'article L. 6523-6-2 et, d'autre part, d'un collège de quatre à neuf représentants d'organisations professionnelles d'employeurs mentionnées au même article. Ils sont désignés par leurs organisations respectives selon les critères fixés aux 1° et 2° du même article.

II.-Pour l'application du I, le nombre des membres du comité et la liste des organisations mentionnées au 1° et au 2° de l'article L. 6523-6-2 les plus représentatives dans chaque collectivité sont arrêtés par le représentant de l'Etat en application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie et du chapitre II du titre V du même livre.

III.-Afin de garantir le caractère paritaire du comité, le représentant de l'Etat complète, le cas échéant, la liste du collège comportant le moins de représentants en tenant compte de la représentativité des organisations mentionnées dans la liste citée au II.

Chapitre IV : Validation des acquis de l'expérience

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE Ier : JOURNALISTES PROFESSIONNELS, PROFESSIONS DU SPECTACLE, DE LA PUBLICITÉ ET DE LA MODE

TITRE Ier : JOURNALISTES PROFESSIONNELS

Chapitre Ier : Champ d'application et définitions

Section 1 : Carte d'identité professionnelle

Sous-section 1 : Délivrance et renouvellement

Article R7111-1

La carte d'identité professionnelle des journalistes ne peut être délivrée qu'aux personnes qui, conformément aux dispositions des articles L. 7111-3 à L. 7111-5, sont journalistes professionnels ou sont assimilées à des journalistes professionnels.

Article R7111-2

A l'appui de sa première demande adressée à la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels, prévue à la section 2, l'intéressé fournit :

1° La justification de son identité et de sa nationalité ;

2° Un curriculum vitae affirmé sur l'honneur ;

3° Le bulletin n° 3 de son casier judiciaire daté de moins de trois mois ;

4° L'affirmation sur l'honneur que le journalisme est bien sa profession principale, régulière et rétribuée et qu'il en tire une rémunération au moins égale au salaire minimum résultant de l'application des dispositions du présent code. Cette affirmation est accompagnée de l'indication des publications quotidiennes ou périodiques, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle dans lesquelles le postulant exerce sa profession ;

5° L'indication des autres occupations régulières rétribuées ;

6° L'engagement de faire connaître à la commission tout changement qui surviendrait dans sa situation et qui entraînerait une modification des déclarations sur la production desquelles la carte aurait été délivrée. Cet engagement comporte l'obligation de rendre la carte à la commission lorsque le titulaire perd la qualité de journaliste professionnel.

Article R7111-3

Après examen, et dans les conditions prévues aux articles R. 7111-27 et R. 7111-28, la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels statue sur les demandes de délivrance de cartes dont elle est saisie.
Elle peut préalablement procéder ou faire procéder aux vérifications qu'elle juge utiles.

Article R7111-4

La personne étrangère présentant une demande de carte d'identité de journaliste professionnel doit respecter les dispositions du présent code relatives aux conditions d'exercice d'une activité salariée par un étranger en France.

Article R7111-5

La commission de la carte d'identité des journalistes professionnels délivre une carte de stagiaire à la personne qui a moins de deux ans d'ancienneté dans la profession.

Article R7111-6

La carte d'identité de journaliste professionnel comporte la photographie du titulaire, sa signature, l'indication de ses nom, prénoms, nationalité et domicile, la mention des publications, agences de presse ou entreprise de communication audiovisuelle dans lesquelles il exerce sa profession.
Le cachet de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels et la signature de deux de ses membres, pris respectivement parmi les représentants des employeurs et des salariés, sont apposés sur la carte.

Article R7111-7

La carte d'identité de journaliste professionnel est valable pour une durée d'un an. Elle mentionne la période de sa validité.
Elle est renouvelée pour une même durée sur décision favorable de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.

Article R7111-8

Lors du renouvellement de la carte d'identité de journaliste professionnel, la commission détermine les justificatifs à fournir à l'appui de la demande de renouvellement, compte tenu des justificatifs

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

déjà fournis à l'appui de la demande initiale.

Article R7111-9

Lorsque, sans faute de sa part, un journaliste professionnel ayant possédé cette qualité pendant deux ans au moins se trouve momentanément privé de travail, la commission peut lui délivrer une carte provisoire d'identité de journaliste professionnel dont la durée est expressément limitée.
Cette carte ne diffère de la carte ordinaire que par l'absence d'indication des publications, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle dans lesquelles le titulaire est employé.

Article R7111-10

La décision de la commission de refus de délivrance ou de renouvellement de la carte est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Sous-section 2 : Modifications et annulation

Article R7111-11

Le titulaire d'une carte d'identité de journaliste professionnelle qui cesse d'être employé dans les publications, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle auxquelles il était attaché au moment de la délivrance de la carte d'identité, saisit la commission.
Cette dernière modifie la carte en tenant compte de sa nouvelle situation ou engage, s'il y a lieu, la procédure d'annulation prévue aux articles R. 7111-12 et R. 7111-13.

Article R7111-12

La commission de la carte d'identité des journalistes professionnels peut annuler une carte.
Au préalable, le président de la commission convoque le titulaire devant celle-ci par lettre recommandée. Ce dernier, qui peut être assisté d'un conseil, présente ses explications. Lorsqu'il ne comparaît pas, il peut faire parvenir à la commission des explications écrites.

Article R7111-13

La décision de la commission d'annuler de la carte est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Sous-section 3 : Carte d'identité de journaliste professionnel honoraire

Article R7111-14

A l'appui de sa demande de carte de journaliste professionnel honoraire, l'intéressé fournit :

1° La justification de son identité et de sa nationalité ;

2° Un curriculum vitae affirmé sur l'honneur indiquant notamment les publications quotidiennes ou périodiques, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle dans lesquelles il exerçait la profession de journaliste professionnel, dans les conditions définies aux articles L. 7111-3 et L. 7111-4 ;

3° Le bulletin n° 3 de son casier judiciaire daté de moins de trois mois ;

4° S'il bénéficie d'une pension de retraite, une notification de l'organisme qui lui sert cette pension de retraite attestant qu'il a été affilié en qualité de journaliste professionnel et la justification de l'exercice de la profession de journaliste pendant vingt ans au moins. Lorsqu'il ne bénéficie pas d'une pension de retraite, il justifie d'avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ainsi que de l'exercice de sa profession de journaliste pendant trente ans. La justification de la qualité de journaliste est établie par la possession de la carte d'identité de journaliste professionnel ou par la production d'attestations de ses anciens employeurs ;

5° Deux photographies récentes.

Article R7111-15

Après examen, et dans les conditions prévues aux articles R. 7111-27 et R. 7111-28, la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels statue sur les demandes de délivrance de cartes de journaliste professionnel honoraire dont elle est saisie.
Elle peut préalablement procéder ou faire procéder aux vérifications jugées utiles.

Article R7111-16

Le modèle de la carte d'identité de journaliste professionnel honoraire ainsi que les mentions qu'elle comporte sont établis par le règlement intérieur de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.

Article R7111-17

La carte d'identité de journaliste professionnel honoraire peut être annulée suivant la procédure prévue aux articles R. 7111-12 et R. 7111-13 lorsque le titulaire reprend son activité dans la profession ou lorsqu'il est établi que la carte lui a été délivrée au vu de déclarations ou attestations sciemment inexactes.

Section 2 : Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sous-section 1 : Attributions, composition et mandat

Article R7111-18

La commission chargée d'attribuer la carte d'identité des journalistes professionnels est paritaire.
Elle comprend :
1° Huit représentants des employeurs, dont :
a) Sept au titre des directeurs de journaux et agences de presse ;
b) Un au titre des entreprises de communication audiovisuelle ;
2° Huit représentants des journalistes professionnels.

Article R7111-19

Les membres de la commission justifient de l'exercice de leur profession pendant deux ans au moins durant les cinq années précédant leur désignation ou leur élection.
Ils ne doivent avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Article R7111-20

Le mandat des membres désignés et des membres élus de la commission est de trois ans, renouvelable.
Il expire en même temps pour les deux catégories.

Sous-section 2 : Désignation et élection des membres

Article R7111-21

Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations représentatives des directeurs de journaux et agences de presse et des entreprises de communication audiovisuelle.
En cas de désaccord, le siège en litige est pourvu par arrêté du ministre chargé de la communication.

Article R7111-22

Les représentants des journalistes professionnels sont élus par les journalistes titulaires de la carte d'identité professionnelle.
Leur élection a lieu à bulletin secret au scrutin de liste à deux tours, à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, avec vote préférentiel et sans panachage.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur à celui des sièges à pourvoir.

Article R7111-23

Au premier tour de scrutin de l'élection des représentants des journalistes professionnels, chaque liste est établie par les organisations de salariés représentatives au niveau national. Lorsque le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai d'un mois, à un second tour de scrutin.

Pour le second tour, les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles qui sont présentées par les organisations précédemment mentionnées.

Les modalités techniques du scrutin sont précisées par le protocole d'accord électoral ou, à défaut, le règlement intérieur de la commission.

Article R7111-24

Des membres suppléants, en nombre égal à celui des représentants des employeurs et des journalistes professionnels, sont désignés et élus simultanément et dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

Un des suppléants des représentants des employeurs est désigné au titre des entreprises de communication audiovisuelle du secteur privé par les organisations professionnelles représentatives de ces entreprises.

En cas de désaccord entre les organisations mentionnées au premier alinéa de l'article R. 7111-21, le siège en litige est pourvu par arrêté du ministre chargé de la communication.

Ces représentants suppléent les membres titulaires absents et remplacent, entre deux renouvellements, les membres décédés, démissionnaires ou qui cessent de faire partie de la commission par suite de décès ou de toute autre cause.

Les membres suppléants qui ne remplacent pas un membre titulaire peuvent être entendus par la commission, avant que celle-ci ne délibère.

Article R7111-25

Dans les régions délimitées par le règlement intérieur de la commission un représentant et un remplaçant de chaque catégorie sont désignés en qualité de correspondants.

Dans chaque région, le représentant et le remplaçant des employeurs sont désignés par l'organisation la plus représentative des directeurs de journaux, agences de presse et entreprises de communication audiovisuelle. Le représentant et le remplaçant des journalistes professionnels sont élus par les journalistes titulaires de la carte d'identité professionnelle.

Les correspondants peuvent être entendus par la commission, avant que celle-ci ne délibère.

Sous-section 3 : Organisation et fonctionnement

Article R7111-26

Le président de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels est

alternativement un représentant des employeurs et un représentant des journalistes professionnels. Le sort détermine celui qui préside la commission la première fois.

Article R7111-27

La commission de la carte d'identité des journalistes professionnels établit son règlement intérieur.
La commission ne peut délibérer que lorsqu'au moins cinq représentants des employeurs et cinq représentants des journalistes professionnels sont présents et participent au vote.
Lorsque, au cours d'une séance, l'une des deux catégories a plus de membres présents que l'autre, le nombre de ses représentants autorisés à prendre part au vote est ramené au nombre des présents de l'autre catégorie, dans des conditions déterminées par le règlement intérieur de la commission.

Article R7111-28

Les décisions de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels, notamment celles qui comportent délivrance, renouvellement ou annulation de la carte, sont prises à la majorité absolue des représentants présents.

Sous-section 4 : Réclamations

Article R7111-29

Toute décision de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels peut faire l'objet d'une réclamation, par l'intéressé, devant la commission supérieure mentionnée à l'article R. 7111-32.

Article R7111-30

Le délai pour formuler une réclamation devant la commission supérieure est d'un mois franc à compter de la notification de la décision comportant annulation, refus de délivrance ou de renouvellement de la carte.
Pour les personnes qui, domiciliées en France, en sont temporairement éloignées pour une cause reconnue légitime, le délai pour formuler la réclamation devant la commission supérieure est porté à six mois.

Article R7111-31

La réclamation est adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de la commission supérieure. Elle est suspensive.
La commission statue dans les conditions prévues aux articles R. 7111-12 et R. 7111-13.

Article R7111-31-1

Le président de la commission supérieure représente l'Etat devant les juridictions compétentes en cas de litige relatif aux décisions de cette commission, à l'exception des pourvois devant le Conseil d'Etat.

Article R7111-32

La commission supérieure comprend :
1° Un conseiller à la Cour de cassation, en exercice ou honoraire, président ;
2° Deux magistrats de la cour d'appel de Paris, en exercice ou honoraires ;
3° Un représentant des directeurs de journaux, agences de presse et entreprises de communication audiovisuelle ;
4° Un représentant des journalistes professionnels.

Article R7111-33

Les trois magistrats de la commission supérieure ainsi qu'un suppléant pour chacun d'eux sont désignés par le premier président de la cour dont ils relèvent.
Les représentants des directeurs de journaux, agences de presse et entreprises de communication audiovisuelle et des journalistes professionnels, ainsi que deux suppléants pour chacun d'eux, sont respectivement désignés et élus simultanément et dans les mêmes conditions que les membres de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.

Article R7111-34

Le mandat de représentant à la commission supérieure est incompatible avec celui de membre de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.

Article R7111-35

Il est procédé tous les trois ans au renouvellement complet de la commission supérieure. Les membres sortants peuvent être désignés ou élus à nouveau.

Chapitre II : Contrat de travail

Article D7112-1

L'indemnité de rupture du contrat de travail, prévue à l'article L. 7112-3, ne peut être inférieure à un mois de salaire, par année ou fraction d'année d'ancienneté.
Le maximum des mensualités est fixé à quinze.

Article D7112-2

La commission arbitrale prévue à l'article L. 7112-4 détermine l'indemnité due au salarié dont l'ancienneté excède quinze années.

Article D7112-3

La décision de la commission arbitrale est obligatoire. Elle produit effet à compter de sa saisine. Aucune disposition ne peut prescrire que ses effets rétroagiront avant cette date.

Sa minute est déposée par l'un des arbitres ou par le président de la commission au greffe du tribunal de grande instance dans le ressort duquel la décision a été rendue. Ce dépôt est accompli dans les vingt-quatre heures et rend la décision exécutoire.

Les actes nécessités par l'application de l'article L. 7112-4 et du présent article sont dispensés de formes et de frais, en particulier de timbre et d'enregistrement.

Article D7112-4

La décision de la commission arbitrale est notifiée aux parties par lettre recommandée avec avis de réception vingt-quatre heures après avoir été rendue. Cette notification est faite par l'un des arbitres ou par le président de la commission.

Article D7112-5

La commission arbitrale comprend deux arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et deux arbitres désignés par les organisations syndicales de salariés.

Article D7112-6

La nomination des arbitres par le président du tribunal de grande instance intervient huit jours après une mise en demeure adressée par lettre recommandée à la partie défaillante par l'autre organisation ou aux deux parties par l'intéressé lui-même.

Chapitre III : Rémunération

Chapitre IV : Dispositions pénales

TITRE II : PROFESSIONS DU SPECTACLE, DE LA PUBLICITÉ ET DE LA MODE

Chapitre Ier : Artistes du spectacle

Section 1 : Agents artistiques

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R7121-1

L'agent artistique représente l'artiste du spectacle. A cette fin, il exerce notamment les missions suivantes :

1° Défense des activités et des intérêts professionnels de l'artiste du spectacle ;

2° Assistance, gestion, suivi et administration de la carrière de l'artiste du spectacle ;

3° Recherche et conclusion des contrats de travail pour l'artiste du spectacle ;

4° Promotion de la carrière de l'artiste du spectacle auprès de l'ensemble des professionnels du monde artistique ;

5° Examen de toutes propositions qui sont faites à l'artiste du spectacle ;

6° Gestion de l'agenda et des relations de presse de l'artiste du spectacle ;

7° Négociation et examen du contenu des contrats de l'artiste du spectacle, vérification de leur légalité et de leur bonne exécution auprès des employeurs.

Article R7121-2

La personne physique ou la personne morale, qui opère sur le territoire national le placement des artistes du spectacle au sens de l'article L. 7121-9, s'inscrit préalablement dans le registre national des agents artistiques auprès du ministère chargé de la culture.

L'inscription mentionnée à l'alinéa précédent est effectuée préalablement à la première prestation de service sur le territoire national par l'agent artistique ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Article R7121-3

L'inscription au registre national des agents artistiques mentionné à l'article R. 7121-2 comporte les éléments suivants transmis par l'agent artistique :

1° Le nom et le prénom de la personne physique ou du dirigeant de la personne morale ;

2° L'adresse professionnelle, le numéro de téléphone et l'adresse électronique ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3° S'il y a lieu, le nom de l'enseigne commerciale ;

4° La forme juridique sous laquelle est exercée l'activité ;

5° La ou les spécialités de l'agence artistique ;

6° Une déclaration de la personne physique ou morale indiquant si elle exerce, directement ou indirectement, l'activité de producteur d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles.

L'agent artistique doit avertir dans le délai d'un mois, par tous moyens y compris par voie électronique, le ministre chargé de la culture de tout changement intervenu depuis la date de son inscription dans les éléments mentionnés au présent article.

Lorsqu'une modification de ces éléments est constatée par le ministre, celui-ci ne peut modifier le registre qu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant l'information préalable de l'intéressé, adressée par tous moyens y compris par voie électronique.

Article R7121-4

Le ministre chargé de la culture délivre un document attestant de l'inscription sur le registre, le cas échéant par voie électronique.

Article R7121-5

Le ministre chargé de la culture tient à jour une liste accessible au public des agents inscrits sur le registre national des agents artistiques, le cas échéant sous forme électronique. La liste comporte les mentions énumérées à l'article R. 7121-3.

Sous-section 2 : Le mandat

Article R7121-6

Le mandat entre un agent artistique et un artiste est régi dans les conditions prévues au titre XIII du livre III du code civil. Il précise au minimum :

1° La ou les missions confiées et les modalités pour rendre compte de leur exécution périodique ;

2° Leurs conditions de rémunération ;

3° Le terme du mandat ou les autres modalités par lesquelles il prend fin.

Il est établi à titre gratuit.

Sous-Section 3 : Rémunérations

Article D7121-7

L'agent artistique perçoit en contrepartie de ses services, dans les conditions fixées par le mandat mentionné à l'article R. 7121-6, une rémunération calculée en pourcentage des rémunérations, fixes ou proportionnelles à l'exploitation, perçues par l'artiste.

Les sommes perçues par l'agent artistique en contrepartie des missions définies à l'article R. 7121-1, autres que celles mentionnées au second alinéa de l'article D. 7121-8, ne peuvent excéder un plafond de 10 % du montant brut des rémunérations définies au premier alinéa.

Toutefois, lorsque, conformément aux usages professionnels en vigueur notamment dans le domaine des musiques actuelles, des missions particulières justifiant une rémunération complémentaire sont confiées par l'artiste à l'agent en matière d'organisation et de développement de sa carrière, le plafond mentionné à l'alinéa précédent est porté à 15 %.

Le contrat de travail signé entre l'artiste et l'employeur prévoit la partie qui prend en charge les sommes dues à l'agent artistique et, le cas échéant, selon quel partage. Ne peuvent être prises en charge par l'employeur que les sommes calculées en pourcentage des rémunérations qu'il verse directement à l'artiste et dont l'agent artistique bénéficiaire est explicitement désigné dans le contrat de travail.

La rémunération complémentaire mentionnée au troisième alinéa est prise en charge par l'artiste. Elle peut toutefois être versée par l'employeur pour le compte de l'artiste.

Article D7121-8

Ne peuvent être pris en considération pour le calcul de la rémunération de l'agent artistique en application du premier alinéa de l'article D. 7121-7 les remboursements, indemnités et avantages en nature perçus par l'artiste à titre de frais professionnels.

Dans les conditions fixées par le mandat mentionné à l'article R. 7121-6 et sur présentation de pièces justificatives, les frais engagés par l'agent artistique en accord avec l'artiste peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Section 2 : Congés payés

Sous-section 1 : Champ d'application

Article D7121-28

La présente section détermine, conformément à l'article L. 3141-30, les modalités d'application des dispositions relatives aux congés payés du personnel artistique et technique du spectacle occupé :

1° Dans les entreprises de spectacle occupant les activités prévues au code 92. 3 et aux codes 92. 7A et 55. 4C de la nomenclature des activités françaises (NAF) ainsi que par les impresarios, agences théâtrales, chefs d'orchestre, chefs de troupe ou dans les hôtels, cafés, restaurants ;

2° Dans les entreprises exerçant les activités cinématographiques et vidéo prévues au code 92. 1 de la nomenclature NAF ;
3° Dans les entreprises exerçant les activités de radio et de télévision prévues au code 92. 2 de la nomenclature NAF ;
4° Dans les entreprises exerçant les activités d'édition d'enregistrements sonores prévues au code 22. 1G.

Article D7121-29

La présente section s'applique également pour leur personnel artistique et technique :
1° Aux personnes morales de droit public exerçant les types d'activités mentionnés à l'article D. 7121-28 à titre principal, accessoire ou occasionnel, sous quelque forme juridique que ce soit ;
2° Au personnel artistique et technique détaché dans les conditions prévues à l'article L. 1261-3.

Sous-section 2 : Droit au congé

Article D7121-30

Les dispositions relatives aux congés payés, prévus par le chapitre premier du titre IV du livre premier de la partie III, qui ne sont pas contraires aux dispositions de la présente section s'appliquent.

Article D7121-31

Lorsqu'il justifie d'au moins quatre semaines d'engagement ou de trente cachets au cours de la période de référence chez un ou plusieurs des employeurs assujettis, le bénéficiaire de la présente section a droit à un congé déterminé conformément aux dispositions des articles L. 3141-3 à L. 3141-29.
Chaque journée de congé payé est considérée, pour la détermination du droit au congé ultérieur, comme correspondant à une journée de travail ou à un cachet.

Article D7121-32

L'employeur délivre au salarié qu'il cesse d'employer ou qui peut bénéficier de son congé annuel un certificat justificatif de ses droits à congé en double exemplaire.
Ce certificat indique :
1° La durée des engagements ou le nombre des cachets accomplis pour le compte de l'employeur dans les douze mois qui précédent et le montant de la rémunération versée pendant la période envisagée ;
2° La raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle l'employeur est affilié.
Il lui remet également une enveloppe timbrée nécessaire à la transmission de ce certificat à la caisse de congés payés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D7121-33

Le salarié transmet à la caisse de congés payés prévue à la sous-section 3 un exemplaire du certificat justificatif de ses droits à congés.

Article D7121-34

Lorsque, au moment du départ du salarié, l'employeur ne lui a pas délivré le certificat justificatif de ses droits à congés, l'intéressé peut le réclamer dans les six mois suivant son départ.
En cas de refus de l'employeur, l'intéressé informe la caisse de congés.

Article D7121-35

Le versement des cotisations accompli par l'employeur en application de l'article D. 7121-44 le dispense du paiement de l'indemnité compensatrice de congé, prévue à l'article L. 3141-26, en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié qui a au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui n'a pas bénéficié de son congé payé.

Article D7121-36

Pour bénéficier du congé annuel continu, en application de l'article D. 7121-31, le salarié transmet à la caisse de congés payés les certificats qu'il a reçus de son employeur ou de ses employeurs successifs. Cette transmission est faite quinze jours au moins avant la date à laquelle il prend son congé.
Après vérification, la caisse verse à l'intéressé le montant de l'indemnité à laquelle il a droit contre remise d'une pièce justifiant son immatriculation à la sécurité sociale.

Article D7121-37

Le montant de l'indemnité journalière de congé est égal à la rémunération journalière moyenne que l'intéressé a reçue dans les entreprises où il a été employé pendant la période prise en considération pour la détermination du droit au congé.
Le montant de l'indemnité journalière ne peut excéder le chiffre maximum fixé dans les conventions collectives de travail ou par sentence arbitrale, rendue dans les conditions prévues aux articles L. 2524-1 et suivants.
En cas d'absence de convention collective, le montant de l'indemnité journalière est limité au triple du montant du salaire minimum de la catégorie professionnelle, à moins qu'une sentence arbitrale n'ait fixé une limite plus élevée.

Sous-section 3 : Caisse de congés payés

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 1 : Constitution

Article D7121-38

Une caisse de congés payés assure le service des congés annuels au personnel artistique et technique employé de façon intermittente dans les entreprises mentionnées aux articles D. 7121-28 et D. 7121-29.
Cette caisse répartit entre ces entreprises les charges résultant de l'attribution des congés payés.

Article D7121-39

La caisse de congés payés est agréée par le ministre chargé du travail.
Le ministre approuve ses statuts et règlements ainsi que les modifications qui leurs sont apportées. Ils ne peuvent être modifiés qu'avec son approbation.
Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les pièces, justifications et garanties à fournir par la caisse, soit en vue de son agrément, soit au cours de son fonctionnement. Cet arrêté détermine également les dispositions que contiennent ses statuts et règlements.

Paragraphe 2 : Affiliation

Article D7121-40

Les employeurs mentionnés aux articles D. 7121-28 et D. 7121-29 s'affilient, pour le personnel artistique et technique qu'ils emploient, à la caisse de congés payés prévue à l'article D. 7121-38.

Article D7121-41

Les employeurs déclarent à la caisse de congés payés le personnel artistique et technique qu'ils n'ont pas employé de façon continue pendant les douze mois précédant la demande de congé.

Article D7121-42

Les entreprises établies dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui emploient des salariés détachés mentionnés au 2° de l'article D. 7121-29 peuvent s'exonérer des obligations figurant à la présente section lorsqu'elles justifient que ces salariés bénéficient, pour la période de détachement, de leurs droits à congés payés dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D7121-43

Lorsque, dans le pays où elles sont établies, les entreprises mentionnées à l'article D. 7121-42 sont affiliées à une institution équivalente aux caisses de congés payés, elles justifient, pour bénéficier de l'exonération :

1° Qu'elles sont à jour de leurs obligations à l'égard de ces institutions à la date du commencement de la prestation ;

2° Qu'elles ont continué à cotiser à l'institution compétente durant le détachement temporaire.

Article D7121-44

La cotisation versée par l'employeur affilié à la caisse de congés payés est déterminée par un pourcentage du montant des salaires et appointements payés au personnel intéressé.

Le règlement intérieur de la caisse détermine le pourcentage, les périodes et les modes de versement des cotisations ainsi que les justifications dont ce versement est accompagné.

Il détermine également les vérifications auxquelles se soumettent les employeurs.

Article D7121-45

L'employeur affiche de façon apparente, dans les locaux où le paiement des salaires est réalisé, la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

Article D7121-46

L'employeur justifie aux agents de l'inspection du travail et aux officiers de police judiciaire qu'il est à jour de ses obligations envers la caisse de congés payés en produisant les pièces émanant de cette caisse.

Article D7121-47

L'employeur indique à la caisse de congés payés la caisse d'allocations familiales à laquelle il adhère.

Il justifie, par des pièces émanant de la caisse de congés payés, trimestriellement et plus souvent si nécessaire :

1° Du taux de compensation qui lui est appliqué ;

2° Qu'il est à jour de ses obligations envers la caisse de congés payés.

Paragraphe 3 : Commission paritaire

Article D7121-48

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Une commission paritaire est instituée auprès de la caisse de congés payés.
Elle est chargée :
1° De contrôler le fonctionnement de la caisse quant à l'attribution des indemnités de congé aux ayants droit ;
2° De statuer sur les contestations qui peuvent s'élever sur le droit au congé.

Article D7121-49

La commission paritaire est composée en nombre égal de représentants des employeurs et des salariés. Ces représentants sont désignés respectivement par les organisations professionnelles représentatives au niveau national des entreprises et professions pour lesquelles la caisse est agréée.
En cas de contestation sur la détermination des organisations représentatives, le ministre chargé du travail se prononce dans les conditions prévues à l'article L. 2121-2.

Section 3 : Dispositions pénales

Article R7121-50

Le fait, pour toute personne d'exercer sur le territoire national l'activité d'agent artistique définie à l'article L. 7121-9 sans être préalablement inscrite au registre mentionné à l'article L. 7121-10 en méconnaissance de ces dispositions, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7121-51

Le fait, pour un agent artistique titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants et produisant un spectacle vivant, de percevoir une commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-12, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7121-52

Le fait, pour un agent artistique établi sur le territoire national, de percevoir des sommes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-13, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Chapitre II : Entreprises de spectacles vivants

Section 1 : Activité d'entrepreneur de spectacles vivants titulaire d'une licence

Sous-section 1 : Définitions

Article D7122-1

Les entrepreneurs de spectacles vivants sont classés en trois catégories :
1° Les exploitants de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques ;
2° Les producteurs de spectacles ou entrepreneurs de tournées qui ont la responsabilité d'un spectacle et notamment celle d'employeur à l'égard du plateau artistique ;
3° Les diffuseurs de spectacles qui ont la charge, dans le cadre d'un contrat, de l'accueil du public, de la billetterie et de la sécurité des spectacles, et les entrepreneurs de tournées qui n'ont pas la responsabilité d'employeur à l'égard du plateau artistique.

Sous-section 2 : Licence d'entrepreneur de spectacles vivants

Paragraphe 1 : Entrepreneur de spectacles vivants établi en France

Article R7122-2

La licence d'entrepreneur de spectacles vivants d'une ou plusieurs des catégories prévues à l'article D. 7122-1 est délivrée aux personnes physiques ou aux représentants légaux ou statutaires des personnes morales mentionnées à l'article L. 7122-5 qui remplissent les conditions suivantes :
1° Etre majeur ;
2° Etre titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou justifier d'une expérience professionnelle d'un an au moins ou d'une formation professionnelle de cinq cents heures au moins dans le domaine du spectacle ;
3° Justifier de la capacité juridique d'exercer une activité commerciale.

Article R7122-3

La délivrance de la licence correspondant à la catégorie d'exploitant de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques est soumise, outre aux dispositions de l'article R. 7122-2, aux conditions suivantes :
1° Etre propriétaire, locataire ou titulaire d'un titre d'occupation du lieu de spectacle qui fait l'objet de l'exploitation ;
2° Avoir suivi, auprès d'un organisme agréé, une formation à la sécurité des spectacles adaptée à la nature du lieu de spectacle ou justifier de la présence dans l'entreprise d'une personne qualifiée dans le domaine de la sécurité des spectacles.

Article R7122-4

Lorsque l'entrepreneur de spectacles vivants est établi en France, la licence d'entrepreneur de spectacles vivants est délivrée par le préfet de région du lieu de l'établissement principal de l'entreprise de spectacles vivants pour une durée de trois ans renouvelable.
Cette licence est accordée après avis motivé de la commission consultative régionale mentionnée à l'article R. 7122-18.

Article R7122-5

Le transfert à une personne désignée par l'entreprise des droits attachés à une licence, dans les conditions prévues à l'article L. 7122-5, ne peut excéder six mois.
L'identité de la personne désignée est transmise dans un délai de quinze jours au préfet de région à compter de sa désignation.

Paragraphe 2 : Entrepreneur de spectacles vivants non établi en France

Sous-paragraphe 1 : Conditions d'établissement en France des ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen

Article R7122-6

Pour pouvoir s'établir en France et exercer sans licence leur activité en France, les entrepreneurs de spectacles vivants ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la France ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen doivent être en possession d'un titre, mentionné à l'article L. 7122-10, jugé d'effet équivalent.

Article R7122-7

Le titre mentionné à l'article L. 7122-10 est produit par l'entrepreneur de spectacles vivants au ministre chargé de la culture.
Le ministre chargé de la culture est compétent pour apprécier l'équivalence du titre mentionné à l'article L. 7122-10.
Lorsqu'il juge le titre d'effet équivalent à une licence d'entrepreneur de spectacles vivants, il délivre un récépissé valant licence pour la catégorie et pour la durée correspondant au titre.
Lorsqu'il ne le juge pas d'effet équivalent à une licence d'entrepreneur de spectacles vivants, il en informe l'intéressé par une décision motivée qui lui est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. Le ministre l'invite à se conformer aux dispositions de l'article L. 7122-11.

Article R7122-8

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La liste et les conditions de présentation des documents requis lorsque l'intéressé se prévaut du titre mentionné à l'article L. 7122-10 sont déterminées par un arrêté du ministre chargé de la culture.

Sous-paragraphe 2 : Conditions de prestation de services en France des entrepreneurs de spectacles vivants établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen

Article R7122-9

La déclaration préalable mentionnée au 1° de l'article L. 7122-11 est adressée par tous moyens, y compris par voie électronique, au préfet de région du lieu de la représentation publique ou, lorsque les représentations sont données dans plusieurs régions, au préfet de région du lieu de la première représentation publique, au moins un mois avant la date prévue pour cette représentation. Après avoir accompli cette déclaration dans les conditions prévues au présent article, l'entrepreneur de spectacles vivants peut exercer son activité.

Le préfet de région délivre un récépissé dans un délai de quinze jours suivant la réception de cette déclaration, le cas échéant sous forme électronique.

Toutefois, en cas de situation d'urgence justifiée par l'entrepreneur de spectacles vivants, les délais mentionnés aux deux alinéas précédents peuvent être réduits respectivement à quinze et huit jours.

La liste et les conditions de présentation des informations requises à l'appui de cette déclaration sont déterminées par un arrêté du ministre chargé de la culture.

Sous-paragraphe 3 : Entrepreneurs non établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen

Article R7122-10

I. # La licence d'entrepreneur de spectacles vivants prévue au 2° de l'article L. 7122-11 est délivrée par le préfet de région du lieu de la représentation, pour la durée des représentations publiques envisagées ou, si les représentations publiques sont données dans plusieurs régions, par le préfet de région du lieu de la première représentation publique.

Cette licence est accordée après avis motivé de la commission consultative régionale mentionnée à l'article R. 7122-18.

II. # Lorsqu'il n'entend pas solliciter une licence pour la durée des représentations publiques envisagées, l'entrepreneur de spectacles adresse une déclaration au préfet de région du lieu de la représentation publique ou, lorsque les représentations sont données dans plusieurs régions, au préfet de région du lieu de la première représentation publique, au moins un mois avant la date prévue pour cette représentation, à laquelle est jointe une copie du contrat conclu avec un entrepreneur de spectacles détenteur d'une licence correspondant à l'une des trois catégories mentionnées à l'article L. 7122-2.

Au vu de la déclaration et du contrat qui l'accompagne, le préfet de région délivre un récépissé dans le délai de quinze jours suivant la réception de cette déclaration, le cas échéant sous forme

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

électronique.

Article R7122-11

La liste et les conditions de présentation des documents requis à l'appui des déclarations préalables prévues au 2° de l'article L. 7122-11 sont déterminées par un arrêté du ministre chargé de la culture.

Paragraphe 3 : Dispositions communes à l'instruction des licences

Article R7122-12

La demande de délivrance d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants est adressée par l'intéressé au préfet de région, par lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsqu'elle émane d'un entrepreneur qui n'est pas établi dans un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, la demande peut être formulée, au nom de celui-ci et sur présentation d'un mandat exprès, par un entrepreneur de spectacles vivants établi en France.

La liste et les conditions de présentation des documents requis pour les demandes de licences prévues à l'article L. 7122-3 et au 2° de l'article L. 7122-11 sont fixées par un arrêté du ministre chargé de la culture.

Article R7122-13

Le préfet de région dispose d'un délai de quatre mois à compter du jour de la réception de la demande de licence d'entrepreneur de spectacles vivants pour prendre une décision.

En l'absence de réponse dans ce délai, et sous réserve des dispositions des articles R. 7122-14 et R. 7122-15, la licence est accordée.

Article R7122-14

Lorsque le dossier de demande de licence est complet, le préfet de région fait connaître au demandeur, dès réception de la demande, par lettre recommandée avec avis de réception, le numéro d'enregistrement de sa demande et la date avant laquelle la décision doit lui être notifiée.

Il l'informe également que si aucune décision ne lui a été notifiée avant cette date, cette lettre vaut licence d'entrepreneur de spectacles vivants pour la catégorie qui faisait l'objet de la demande, sous réserve du retrait, dans le délai du recours contentieux, de la décision tacite au cas où elle serait entachée d'illégalité.

Article R7122-15

Lorsque le dossier est incomplet, le préfet de région invite l'intéressé, dès réception de la demande, par lettre recommandée avec avis de réception, à fournir les pièces nécessaires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque ces pièces ont été produites, il est fait application des dispositions de l'article R. 7122-14.
Le délai de quatre mois mentionné au premier alinéa de l'article R. 7122-13 court à partir de la réception de la dernière pièce requise pour compléter le dossier.

Article R7122-16

La licence d'entrepreneur de spectacles vivants peut être retirée par le préfet de région compétent pour la délivrer lorsque le bénéficiaire ne remplit plus les conditions de compétence ou lorsqu'il ne satisfait plus aux dispositions des articles L. 7122-12, R. 7122-2 et R. 7122-3.
Le préfet de région recueille l'avis préalable de la commission consultative régionale mentionnée à l'article R. 7122-18.

Article R7122-17

La décision portant refus d'attribution, refus de renouvellement ou retrait de la licence ne peut être prononcée sans que l'intéressé ait été préalablement informé par lettre recommandée avec avis de réception des motifs invoqués à l'appui de la mesure envisagée.
Il dispose d'un délai de huit jours pour présenter ses observations.

Sous-section 3 : Commission consultative régionale

Article R7122-18

Une commission consultative régionale donne au préfet de région son avis sur la délivrance, le renouvellement et le retrait de la licence d'entrepreneur de spectacles.

Elle comprend :

1° Trois membres représentant les personnels artistiques et techniques ;

2° Trois membres représentant les auteurs ;

3° Trois personnalités qualifiées nommées en raison de leur compétence en matière de sécurité des spectacles et de relations du travail.

Article R7122-19

Les membres de la commission consultative régionale sont nommés pour une durée de cinq ans par le préfet de région.

Les membres mentionnés aux 1° et 2° de l'article R. 7122-18 sont nommés sur proposition des organisations professionnelles représentatives des auteurs et des personnels artistiques et techniques.

Pour chaque membre titulaire, un suppléant est nommé dans les mêmes conditions.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R7122-20

La commission consultative régionale est présidée par le préfet de région ou son représentant. Elle se réunit sur convocation de son président.
Elle ne peut valablement délibérer que lorsque la moitié au moins de ses membres sont présents. En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Article R7122-21

La commission consultative régionale peut entendre les candidats à une licence d'entrepreneur de spectacles vivants.
Elle entend, à leur demande, les personnes à l'encontre desquelles une procédure de retrait de licence est engagée.

Article R7122-22

Le secrétariat de la commission consultative régionale est assuré par le directeur régional des affaires culturelles ou son représentant.

Article R7122-23

Les conditions de fonctionnement de la commission consultative régionale sont fixées par arrêté du ministre chargé de la culture.

Sous-section 4 : Protection des salaires

Article D7122-24

Pour assurer le paiement des salaires, le président du tribunal peut autoriser, en application de l'article L. 7122-15, la saisie des recettes du spectacle.

Sous-section 5 : Contrôle

Article D7122-25

Les affiches, les prospectus et la billetterie de tout spectacle vivant mentionnent le numéro de la licence de l'un au moins des entrepreneurs de spectacles vivants qui le produisent ou le diffusent.
Lorsque la représentation en public est assurée en application de contrats conclus entre plusieurs

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

entrepreneurs de spectacles, ces contrats font mention, selon le cas :
1° Du nom et du prénom du producteur titulaire de la licence de producteur de spectacles ou d'entrepreneur de tournées ;
2° De la dénomination sociale et du siège de celle-ci lorsque le producteur de spectacles ou l'entrepreneur de tournées est une personne morale.

Section 2 : Activité d'entrepreneur de spectacles vivants à titre occasionnel

Article R7122-26

Le plafond annuel permettant d'exercer occasionnellement l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants, sans être titulaire d'une licence, est fixé à six représentations.
Chaque représentation fait l'objet de la déclaration préalable prévue à l'article L. 7122-20 au moins un mois avant la date prévue.

Article R7122-27

La déclaration préalable est adressée par tous moyens, y compris par voie électronique, au préfet de région du lieu de la représentation publique ou, lorsque les représentations sont données dans plusieurs régions, au préfet de région du lieu de la première représentation publique, au moins un mois avant la date prévue pour cette représentation. Le préfet de région délivre un récépissé dans le délai de quinze jours suivant la réception de la déclaration, le cas échéant sous forme électronique.

Article R7122-28

La liste et les conditions de présentation des documents requis pour la déclaration préalable sont fixées par un arrêté du ministre chargé de la culture.

Section 3 : Guichet unique pour le spectacle vivant

Article R7122-29

L'employeur procède aux déclarations obligatoires mentionnées à l'article L. 7122-23 :
1° Soit au moyen d'un document appelé déclaration unique et simplifiée » ;
2° Soit par voie électronique, dans les conditions prévues à l'article L. 133-5 du code de la sécurité sociale.

Article R7122-30

La déclaration unique et simplifiée concerne l'embauche et l'emploi d'artistes du spectacle ainsi que

des ouvriers et techniciens relevant des professions du spectacle vivant et occupant un des emplois définis par l'accord relatif à l'application du régime d'assurance chômage à ces professions prévu à l'article L. 5422-20.

Article R7122-31

La déclaration unique et simplifiée permet de satisfaire :
1° Aux déclarations prévues par les dispositions suivantes, ou requises pour leur application :
a) Article 87 A du code général des impôts ;
b) Articles L. 922-2, R. 243-2, R. 243-13, R. 243-14 et R. 312-4 du code de la sécurité sociale ;
c) Articles L. 1221-10 et L. 1221-11, relatifs à la déclaration préalable à l'embauche ;
d) Article R. 1234-9, relatif à l'attestation d'assurance chômage ;
e) Article L. 4622-6, relatif aux dépenses afférentes aux services de santé au travail ;
f) Articles L. 6331-55 et L. 6331-56, relatifs à la participation des employeurs de salariés intermittents au développement de la formation professionnelle continue ;
g) Articles R. 4622-1 à R. 4622-4, relatifs à l'organisation du service de santé au travail ;
h) Articles R. 4624-10 à R. 4624-14, relatifs à l'examen médical d'embauche ;
i) Articles R. 5422-5 et R. 5422-6, relatifs à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi et à l'obligation pour l'employeur d'adresser à Pôle emploi des déclarations (1) ;
j) Article D. 7121-40, relatif à l'affiliation à la caisse de congés payés des artistes du spectacle ;
2° Aux déclarations et au versement des cotisations et contributions dues :
a) Aux organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions du régime général de la sécurité sociale ;
b) A Pôle emploi pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 (2) ;
c) Aux institutions mettant en œuvre les régimes de retraite complémentaire mentionnés au chapitre premier du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale ;
d) Aux services de santé au travail interentreprises organisés en application de l'article L. 4622-2 ;
e) A l'organisme collecteur paritaire agréé chargé du recouvrement de la contribution mentionnée à l'article L. 6331-55 ;
f) A la caisse des congés payés mentionnée à l'article D. 7121-38.

Article R7122-32

La déclaration unique et simplifiée comporte deux volets :
1° Un premier volet qui permet de satisfaire à la déclaration préalable à l'embauche prévue à l'article L. 1221-10 ;
2° Un second volet constitué de quatre feuillets identiques qui permet de satisfaire aux autres obligations mentionnées aux articles L. 7122-24 et R. 7122-31.

Article R7122-33

L'employeur est réputé satisfaire aux obligations énumérées aux articles L. 7122-24 et R. 7122-31 lorsque les deux volets de la déclaration unique et simplifiée comportent les informations suivantes :
1° Mentions relatives à l'employeur :

a) Nom, prénom ou dénomination sociale ;
b) Code APE ;
c) Numéro SIRET ;
d) Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques lorsque l'employeur est un particulier ;
e) Adresse ;
f) Numéros de téléphone et de télécopie ;
g) Numéro de compte bancaire ;
2° Mentions relatives au salarié :
a) Nom et prénom ;
b) Nom marital ;
c) Adresse ;
d) Numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ;
e) Date et lieu de naissance ;
f) Sexe ;
g) Nationalité ;
3° Mentions relatives à l'embauche et à l'emploi :
a) Date et heure d'embauche ;
b) Motif du contrat ;
c) Emploi occupé ;
d) Le cas échéant, durée de la période d'essai ;
e) Salaire horaire brut ou valeur unitaire en cas de rémunération au cachet ;
f) Intitulé de la convention collective de branche applicable ;
4° Mentions relatives à l'exécution et à la cessation du contrat de travail :
a) Nombre d'heures de travail accomplies ou, pour les artistes, nombre de cachets ;
b) Période pendant laquelle l'emploi a été pourvu ;
c) Rémunération nette ;
d) Date de paiement de la rémunération ;
e) Signature de l'employeur à la date d'expiration du contrat de travail.

Article R7122-34

Les employeurs mentionnés à l'article L. 7122-22 adressent à l'organisme habilité par l'Etat la déclaration unique et simplifiée.

Article R7122-35

L'organisme habilité délivre avant l'embauche la déclaration unique et simplifiée à l'employeur, à la demande de l'employeur ou de la personne susceptible d'être embauchée.
Au plus tard lors de l'embauche, l'employeur adresse à l'organisme habilité le premier volet de la déclaration permettant de satisfaire à l'obligation prévue à l'article L. 1221-10. L'employeur est dispensé des envois prévus à l'article R. 1221-3.
Lorsque l'employeur ne dispose pas de la déclaration avant le début effectif du travail, il satisfait aux dispositions des articles R. 1221-1 à R. 1221-12, relatives à la déclaration préalable à l'embauche.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans tous les cas, il n'est pas dérogé aux modes de preuve prévus à l'article R. 1221-5.

Article R7122-36

Au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, l'employeur remet au salarié le feuillet de la déclaration unique simplifiée permettant de satisfaire aux obligations relatives à la forme, au contenu et à la transmission du contrat de travail à durée déterminée prévues aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13.

Article R7122-37

Au terme du contrat de travail, l'employeur remet au salarié les feuillets permettant de satisfaire aux obligations de délivrance des attestations d'assurance chômage, du certificat de travail et du certificat justificatif du droit au congé, prévues par les articles L. 1234-19, R. 1234-9 et D. 3141-9.

Article R7122-38

Au plus tard le quinzième jour suivant le terme du contrat de travail, l'employeur adresse à l'organisme habilité le feuillet du second volet prévu à cet effet. Cet envoi est accompagné du versement des cotisations et contributions sociales dont l'employeur est redevable au titre de l'emploi de ce salarié.

Article R7122-39

L'employeur adresse à l'organisme habilité les volets de la déclaration unique simplifiée par voie postale, par télécopie, par télématique ou par échanges de données informatisées dans des conditions définies par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de la sécurité sociale.
L'organisme habilité lui délivre un avis de réception.

Section 4 : Dispositions pénales et sanctions administratives

Article R7122-40

Peuvent être sanctionnés d'une amende administrative d'un montant maximum de 1 500 euros pour une personne physique et de 7 500 euros pour une personne morale :

1° Le fait, pour un entrepreneur de spectacles vivants établi en France, de contracter avec un entrepreneur de spectacles vivants ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, non établi en France, qui n'est pas titulaire du titre prévu à l'article L. 7122-10 et n'a pas procédé à la déclaration prévue aux articles L. 7122-11 et R. 7122-9 ;

2° Le fait, pour un entrepreneur de spectacles vivants établi en France, de conclure le contrat prévu à l'article L. 7122-11 avec un entrepreneur de spectacles établi dans un pays non membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, si ce dernier n'a pas adressé au préfet de région la déclaration préalable prévue au même article.

Article R7122-41

Les amendes prévues à l'article R. 7122-40 sont prononcées par le préfet de région du lieu de l'établissement principal après avoir notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la personne mise en cause les griefs qui lui sont reprochés.

Le préfet mentionne dans cette notification qu'elle dispose d'un délai d'un mois pour transmettre ses observations écrites. Il lui indique les sanctions éventuellement encourues et lui précise qu'elle peut prendre connaissance et copie des pièces du dossier et se faire assister ou représenter par tout conseil de son choix.

Le préfet fixe la sanction en tenant compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire.

La décision de sanction est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la personne mise en cause.

Les amendes mentionnées au présent article sont versées au Trésor et sont recouvrées comme les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine.

Article R7122-42

Le fait, pour une personne exerçant occasionnellement l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants, d'exercer cette activité sans avoir adressé au préfet de région la déclaration préalable, mentionnée à l'article L. 7122-20, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7122-43

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour un entrepreneur de spectacles vivants :

1° De ne pas faire figurer sur les affiches, les prospectus et la billetterie des spectacles les mentions prévues au premier alinéa de l'article R. 7122-25 ;

2° De ne pas faire figurer dans les contrats conclus avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants les mentions prévues au deuxième alinéa de ce même article.

Chapitre III : Mannequins et agences de mannequins

Section 1 : Mannequins

Sous-section 1 : Contrat de travail

Article R7123-1

Le contrat de travail conclu entre une agence de mannequins et chaque mannequin mis à la

disposition d'un utilisateur est remis au mannequin, ou à ses représentants légaux, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.
Ce contrat comporte :
1° La date de la délivrance du contrat de mise à disposition prévu à l'article L. 7123-17 ;
2° La qualification du mannequin au regard des conventions et accords collectifs de travail applicables ;
3° Le montant, ou le cas échéant le taux horaire, et les modalités de fixation et de versement des salaires et rémunérations dus au mannequin ;
4° Une clause de rapatriement du mannequin à la charge de l'agence de mannequins lorsque la mission est réalisée hors du territoire métropolitain. Cette clause n'est pas applicable en cas de rupture du contrat à l'initiative du mannequin, sauf si celui-ci est mineur ;
5° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance dont relève l'agence de mannequins ;
6° Une clause précisant les conditions dans lesquelles est autorisée par le mannequin, ou ses représentants légaux, et rémunérée la vente ou l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation, au sens de l'article L. 7123-6.

Article R7123-2

Le contrat de travail conclu entre une agence de mannequins et chaque mannequin mis à la disposition d'un utilisateur est signé par les représentants légaux du mannequin lorsque celui-ci est mineur. Celui-ci peut y apposer sa signature.

Sous-section 2 : Rémunération

Article R7123-3

Aucune des retenues successives mentionnées à l'article L. 7123-9 et opérées par l'agence de mannequins en remboursement des frais qu'elle a avancés pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin ne peut excéder 20 % du montant des salaires et rémunérations exigibles versés au mannequin.

Section 2 : Examens médicaux et suivi médical des mannequins en milieu de travail

Article R7123-4

L'examen médical d'embauche prévu à l'article R. 4624-10 est réalisé par le service de santé au travail chargé du suivi médical des mannequins.

Article R7123-5

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 4624-10, l'examen médical d'embauche demeure valable un an pour les contrats conclus par le mannequin auprès de la même agence de mannequins ou six mois pour les contrats conclus avec plusieurs agences de mannequins lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° Le mannequin est appelé à occuper un emploi identique ;

2° Le médecin du travail, chargé de la surveillance médicale des mannequins de chaque agence de mannequins, est en possession de la fiche médicale d'aptitude établie en application de l'article D. 4624-47 ;

3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents.

Article R7123-6

La mise en œuvre de la dérogation mentionnée à l'article R. 7123-5 est subordonnée à la conclusion et à l'extension d'un accord de branche, prévoyant notamment les modalités de répartition du financement de la surveillance médicale.

Article R7123-7

Chaque mannequin bénéficie d'au moins un examen médical par période de douze mois en vue de s'assurer du maintien de son aptitude à exercer l'emploi considéré.

Le premier examen a lieu dans les douze mois qui suit l'examen médical d'embauche mentionné à l'article R. 4624-10.

Section 3 : Agences de mannequins

Sous-section 1 : Licence d'agence de mannequins et déclaration préalable

Paragraphe 1 : Délivrance de la licence et déclaration préalable

Article R7123-8

Toute personne établie sur le territoire national qui exerce une activité de placement de mannequins à titre onéreux doit être titulaire d'une licence d'agence de mannequins.

Article R*7123-9

La licence d'agence de mannequins est délivrée pour une durée indéterminée par le préfet de Paris. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de

l'emploi d'Ile-de-France instruit le dossier et sollicite l'avis du directeur régional des affaires culturelles d'Ile-de-France.

L'arrêté portant délivrance de la licence d'agence de mannequins est notifié aux intéressés et publié au Journal officiel de la République française.

Article R7123-10

La demande de licence est adressée au préfet mentionné à l'article R. * 7123-9, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle précise le lieu choisi comme siège de l'agence. Elle est accompagnée des documents mentionnés, suivant les cas, à l'article R. 7123-10-1 ou à l'article R. 7123-10-2.

Lorsque la demande de licence est incomplète, le préfet indique au demandeur les documents manquants et fixe un délai pour la réception de ces pièces.

Le silence gardé pendant plus de deux mois sur une demande de licence assortie d'un dossier complet vaut acceptation.

Article R7123-10-1

La demande de licence comporte :

1° Un extrait K ou un extrait K bis de l'entreprise accompagné de ses statuts ;

2° Un curriculum vitae indiquant, notamment, l'expérience professionnelle du demandeur à la date de la demande ;

3° La liste des collaborateurs permanents, des délégataires de l'agence et des personnes habilitées à représenter l'agence pour tout ou partie de ses activités, au siège de l'agence ou dans les succursales, avec l'indication, pour chacune d'elles, des nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, adresse personnelle, expérience professionnelle (curriculum vitae) ainsi que des fonctions exercées au sein de l'agence ;

4° Une copie de l'attestation de la garantie financière mentionnée à l'article L. 7123-19 ;

5° Un extrait de bulletin de casier judiciaire n° 2 ou tout document équivalent du demandeur de la licence, des dirigeants sociaux et des gérants de l'agence ;

6° Une note sur les conditions dans lesquelles l'agence exercera son activité, notamment au plan géographique, et comportant l'identification des succursales et les secteurs professionnels concernés ;

7° Au titre des activités ou professions susceptibles d'entraîner une situation de conflit d'intérêts mentionnées à l'article R. 7123-16, une déclaration indiquant, le cas échéant, les autres activités ou professions exercées et les mandats sociaux détenus par chaque dirigeant, mandataire social, associé, délégataire et salarié. La déclaration précise, en outre, l'adresse d'exercice de l'activité en cause ou le siège de la société dont ils sont mandataires. Cette déclaration est également exigée en l'absence d'autres activités ou de mandats sociaux.

Article R7123-10-2

Une agence de mannequins, légalement établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, produit à l'appui de sa demande de licence les documents mentionnés à l'article R. 7123-10-1. Si cette agence a obtenu dans son pays d'origine

un titre d'effet équivalent, elle en produit la copie et est dispensée de produire ceux des documents mentionnés à l'article R. 7123-10-1 qu'elle a dû présenter dans le cadre de la procédure de délivrance de ce titre.

Article R7123-11

Le bénéficiaire de la licence informe le préfet mentionné à l'article R. * 7123-9 dans le délai d'un mois, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de tout changement de lieu du siège social de l'agence ou de ses succursales, ou de modification de ses statuts.

Il informe le préfet dans le même délai de tout changement de dirigeants, de collaborateurs permanents, de délégataires ou d'associés de l'agence en indiquant les nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, adresse personnelle, expérience professionnelle (curriculum vitae) ainsi que des fonctions exercées dans le cadre de l'agence de tout nouveau dirigeant, délégataire ou associé de cette agence, et transmet au préfet les éléments mentionnés aux 3°, 5° et 7° de l'article R. 7123-10-1.

Le bénéficiaire de la licence qui cesse ses activités en fait la déclaration au préfet mentionné à l'article R. * 7123-9 dans le délai d'un mois.

Article R7123-12

Les agences de mannequins légalement établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui veulent exercer cette activité de façon temporaire et occasionnelle sur le territoire national adressent à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exécution de la prestation et préalablement à celle-ci la déclaration comportant les informations suivantes :

1° Les références de l'immatriculation de l'agence à un registre professionnel de son pays d'origine ;

2° Le nom ou la raison sociale et l'adresse du lieu d'établissement de l'agence de mannequins ;

3° Les nom, prénoms et adresse du domicile des dirigeants de l'agence ;

4° La désignation du ou des organismes auxquels l'agence de mannequins verse les cotisations de sécurité sociale ;

5° La preuve de l'obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 7123-19 ou la preuve de l'obtention d'une garantie équivalente dans le pays d'établissement ;

6° Le nom ou la raison sociale ainsi que l'adresse de l'utilisateur ;

7° Les lieux, dates, durée et, le cas échéant, les heures d'exécution de la prestation ;

8° S'il y a lieu, l'autorisation individuelle pour l'emploi d'enfants mentionnée à l'article L. 7124-1.

Article R7123-12-1

Pour l'application des dispositions de l'article L. 7123-4-1, les mannequins reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui veulent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant, indiquent à l'autorité administrative mentionnée à l'article R. 7123-12 le ou les organismes auxquels ils versent les cotisations de sécurité sociale.

Article R7123-13

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le bénéficiaire de la licence adresse au préfet mentionné à l'article R. * 7123-9, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, tous les trois ans, dans les deux mois qui précèdent la date anniversaire de l'obtention de la licence, une déclaration certifiant qu'aucun changement n'est intervenu dans la situation de l'agence au regard des pièces fournies dans la demande initiale, compte tenu, le cas échéant, des documents communiqués en application de l'article R. 7123-11.

Paragraphe 2 : Refus, suspension et retrait de licence d'agence de mannequins

Article R7123-14

I. # La licence d'agence de mannequins est refusée ou retirée par le préfet mentionné à l'article R. * 7123-9 :

1° Lorsque l'auteur de la demande de licence ou les dirigeants de l'agence n'offrent pas ou n'offrent plus les garanties de moralité nécessaires. A tout moment, l'autorité administrative peut demander la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire ou de tout document d'effet équivalent ;

2° Lorsque les dispositions légales ou conventionnelles relatives aux conditions d'emploi des mannequins fixées par les articles L. 7123-5, L. 7123-7 à L. 7123-9, et à l'exercice de l'activité d'agence de mannequins fixées par les articles L. 7123-14, L. 7123-15, L. 7123-17, L. 7123-19 et L. 7123-22, ne sont pas ou ne sont plus respectées.

Elle est retirée lorsque les dispositions de l'article R. 7123-15 ne sont pas ou ne sont plus respectées.

II. # En cas d'urgence, et lorsque l'agence de mannequins a commis une irrégularité particulièrement grave, le préfet mentionné à l'article R. * 7123-9 peut suspendre la licence pour une durée maximum d'un mois.

III. # La décision portant retrait est motivée. Elle ne peut être prononcée sans que l'intéressé ait été préalablement informé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des motifs invoqués à l'appui de la mesure envisagée et invité à présenter ses observations dans un délai déterminé par le préfet.

IV. # Les arrêtés portant refus, suspension ou retrait de licence sont notifiés aux intéressés. Les arrêtés portant retrait de licence sont publiés au Journal officiel de la République française.

Paragraphe 3 : Prévention des conflits d'intérêts

Article R7123-15

Pour l'application de l'article L. 7123-15 et dans le cadre du contrôle de son activité, l'agence de mannequins porte à la connaissance de chaque mannequin, de chaque utilisateur et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exercice de l'activité :

1° Les modalités de facturation permettant d'identifier la part consacrée à la prestation du mannequin au sens de l'article L. 7123-2 ;

2° Au titre des activités ou professions susceptibles d'entraîner une situation de conflit d'intérêts, le détail des mandats sociaux exercés par chaque dirigeant, dirigeant social, associé et salarié

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

indiquant la nature de l'activité ou la qualité de mandataire social, l'adresse d'exercice de l'activité ou le siège de la société dont il est mandataire. Ces informations sont portées à la connaissance du public et des salariés par voie d'affichage interne et sur le site internet de l'agence, s'il existe.

Article R7123-16

Les activités ou professions dont l'exercice conjoint avec l'activité d'agences de mannequins sont susceptibles d'entraîner des situations de conflits d'intérêts sont :

1° Production ou réalisation d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles ;

2° Distribution ou sélection pour l'adaptation d'une production ;

3° Organisation de cours ou de stages de formation payants pour mannequins ou comédiens ;

4° Agence de publicité ;

5° Organisation de défilés de mode ;

6° Photographe.

Article R7123-17

Peut être sanctionné d'une amende administrative d'un montant maximum de 1 500 € pour une personne physique et de 7 500 € pour une personne morale, et respectivement de 3 000 € et de 15 000 € en cas de récidive, le fait de méconnaître les dispositions de l'article R. 7123-15.

Article R7123-17-1

Le préfet du lieu de constat de l'infraction notifie à la personne mise en cause les griefs qui lui sont reprochés et les sanctions encourues et l'invite à présenter ses observations dans un délai d'un mois. La notification est faite par lettre recommandée adressée à l'intéressé avec demande d'avis de réception.

Pendant le délai mentionné au premier alinéa, l'intéressé peut prendre connaissance et copie des pièces du dossier et se faire assister ou représenter par tout conseil de son choix.

La décision de sanction est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les amendes prévues à l'article R. 7123-17 sont prononcées par arrêté du préfet. Elles donnent lieu à l'émission d'un titre de perception exécutoire, établi par le préfet et recouvré au profit de l'Etat par les comptables du Trésor, selon les modalités prévues pour les créances étrangères à l'impôt et au domaine.

Sous-section 2 : Mise à disposition

Article R7123-18

Le contrat de mise à disposition prévu à l'article L. 7123-17 est conclu avant le début de la prestation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Il est établi pour chaque mannequin et lui est remis ainsi que, le cas échéant, à ses représentants légaux.

Article R7123-19

Le contrat de mise à disposition mentionne notamment :
1° La nature et les caractéristiques de la prestation, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et les horaires prévisibles d'emploi et de sélection ;
2° La durée prévisible et le lieu de la mission ;
3° Pour les enfants, l'avis d'un pédiatre ou d'un médecin généraliste ;
4° Le pourcentage minimum prévu à l'article L. 7123-7 et correspondant à la prestation réalisée par le mannequin ;
5° Le nom et l'adresse du garant financier de l'agence de mannequins prévu par l'article L. 7123-19.

Sous-section 3 : Garantie financière

Paragraphe 1 : Objet et montant de la garantie financière

Article R7123-20

La garantie financière prévue à l'article L. 7123-19 a exclusivement pour objet d'assurer :
1° Le paiement aux mannequins, mis à la disposition d'utilisateurs par une agence de mannequins, de leur salaire et de ses accessoires, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des rémunérations dues au titre de l'article L. 7123-6 ;
2° Le paiement aux organismes de sécurité sociale ou autres institutions sociales des cotisations obligatoires dues pour ces salariés.

Article R7123-21

Le montant de la garantie financière peut être révisé à tout moment et fait l'objet d'un réexamen chaque année.
Ce montant ne peut être inférieur, pour chaque agence de mannequins, à 6 % de la masse salariale résultant des déclarations annuelles réalisées au titre de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, ni à un minimum fixé à 15 200 euros et révisable par décret.

Article R7123-22

En cas d'absorption ou de fusion d'agences de mannequins, le montant de la garantie de l'agence ainsi formée ne peut être inférieur au montant des garanties cumulées de ces agences.
En cas de scission d'une agence de mannequins, le montant de sa garantie est ventilé entre les agences issues de la scission, proportionnellement à leur masse salariale respective.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paragraphe 2 : Attestation de garantie

Article R7123-23

L'agence de mannequins doit être en possession d'une attestation de garantie délivrée par le garant, indiquant notamment le nom et l'adresse de celui-ci, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée.
Cette attestation de garantie est tenue à la disposition des agents de l'inspection du travail et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et institutions sociales intéressées.

Article R7123-25

Les dirigeants de l'agence de mannequins font figurer sur les documents concernant l'agence, notamment sur les contrats de travail qui les lient à chacun des mannequins et les contrats de mise à disposition qu'ils concluent avec les utilisateurs, le nom et l'adresse de leur garant ainsi que la référence à l'article L. 7123-19.

Paragraphe 3 : Engagement de caution

Article R7123-26

La garantie financière ne peut être donnée par des sociétés de caution mutuelle que lorsqu'elles ont pour objet unique de garantir les créances définies à l'article R. 7123-20.

Article R7123-27

L'engagement de caution prévu à l'article L. 7123-20 ne peut être pris par un organisme de garantie collective, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution que lorsque cet organisme, entreprise, banque ou établissement peut légalement exercer son activité en France.

Article R7123-28

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du contrôle comptable que le garant peut exercer sur l'agence de mannequins.
Ce contrat mentionne la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'agence de mannequins, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil.
Le contrat est tenu, au siège de l'agence de mannequins, à la disposition des agents de l'inspection du travail et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales.

Article R7123-29

Lorsque l'engagement de caution dont bénéficie une agence de mannequins prend fin, l'agence ne peut poursuivre son activité que si elle a obtenu, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-26 à R. 7123-28, un autre engagement de caution, de sorte que le paiement des dettes définies à l'article R. 7123-20 soit garanti sans interruption.

Paragraphe 4 : Obligations du garant

Article R7123-30

L'agence de mannequins est considérée comme défaillante, au sens de l'article L. 7123-19, lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure, elle n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article R. 7123-20.

L'agence de mannequins est également considérée comme défaillante lorsqu'elle fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le garant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le mandataire judiciaire ou par le liquidateur.

Article R7123-31

La mise en demeure mentionnée à l'article R. 7123-30 peut émaner soit d'un salarié, soit d'un organisme de sécurité sociale ou d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles. Cette mise en demeure est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Le garant est informé de l'envoi de la mise en demeure par le créancier par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé.

Article R7123-32

Dès la constatation de la défaillance de l'agence de mannequins, le titulaire de l'une des créances définies à l'article R. 7123-20 peut adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé.

Le garant entend le représentant de l'agence de mannequins et reçoit ses explications sur la demande présentée.

Article R7123-33

Lorsqu'une agence de mannequins fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le mandataire judiciaire ou le liquidateur adresse au garant un relevé, visé par le juge commissaire, des salaires, des cotisations impayées et rémunérations dues au titre de l'article L. 7123-6.

Ce relevé est adressé dans le délai de dix jours à compter du prononcé du jugement et dans les formes prévues à l'article R. 7123-32. Il précise les droits de chacun des créanciers et

éventuellement les sommes versées par le mandataire judiciaire ou le liquidateur.

Article R7123-34

Le garant paye les sommes dues dans les dix jours à compter de la réception de la demande de paiement.
Lorsque le reliquat de paiements demandés excède le montant de la garantie financière, les créances de même nature sont réglées proportionnellement aux paiements demandés.

Article R7123-35

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

Article R7123-36

Le garant qui a payé les sommes définies à l'article R. 7123-20 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales contre l'agence de mannequins.
Le garant informe l'utilisateur intéressé ainsi que le préfet du paiement de ces sommes.

Article R7123-37

En cas de cessation de la garantie, le garant en informe dans un délai de trois jours à compter de la date à laquelle il en est informé, par lettre recommandée avec avis de réception, dans la circonscription du siège de l'agence de mannequins :
1° La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
2° L'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Paragraphe 5 : Substitution de l'utilisateur à l'agence de mannequins en cas d'insuffisance de la caution

Article R7123-38

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes définies à l'article R. 7123-20 qui restent dues par elle au titre des prestations réalisées par des mannequins pour le compte de cet utilisateur. Cette règle s'applique nonobstant toute convention contraire et obligations qui découlent pour l'agence de mannequins des dispositions relatives à l'assurance contre le risque de non paiement, prévu par les articles L. 3253-6 à L. 3253-21.
Dans ce cas, soit le salarié ou l'organisme de sécurité sociale ou l'institution sociale, soit, en cas de

procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le mandataire judiciaire ou le liquidateur informe l'utilisateur de l'insuffisance de la caution en lui adressant une demande de paiement des sommes restant dues. Cette demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé.
Le paiement des sommes dues est réalisé par l'utilisateur dans le délai de dix jours à compter de la réception de la demande.

Article R7123-39

Les salariés ainsi que les organismes de sécurité sociale ont une action directe contre l'utilisateur ainsi substitué pour les sommes qui restaient dues à l'agence de mannequins par cet utilisateur pour la mise à disposition des salariés.

Article R7123-40

L'utilisateur qui a payé les sommes définies à l'article R. 7123-20 qui restaient dues est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale contre l'agence de mannequins.

Article R7123-41

Lorsqu'un organisme de sécurité sociale poursuit à l'encontre de l'utilisateur, substitué à une agence de mannequins en raison de l'insuffisance de la caution, le remboursement de prestations sociales pour défaut de versement des cotisations dues, la somme réclamée ne peut être supérieure au montant des cotisations dues pour les salariés mis à la disposition provisoire de l'utilisateur par cette agence.

Chapitre IV : Enfants dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode

Section 1 : Autorisation individuelle

Article R7124-1

Toute personne souhaitant engager ou produire un enfant âgé de moins de seize ans pour un spectacle ou une production déterminés, dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore, dépose préalablement une demande d'autorisation auprès du préfet du siège de l'entreprise.
Lorsque le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger ou lorsque l'entreprise n'a pas de siège fixe, la demande est déposée auprès du préfet de Paris.
Une demande d'autorisation est également déposée par toute personne, autre que l'agence de mannequins agréée, qui souhaite sélectionner, engager, employer ou produire un enfant âgé de

moins de seize ans pour exercer une activité de mannequin au sens de l'article L. 7123-2.

Article R7124-2

La demande d'autorisation individuelle est accompagnée :
1° D'une pièce établissant l'état civil de l'enfant ;
2° De l'autorisation écrite de ses représentants légaux accompagnée de la liste des emplois précédemment ou actuellement occupés par l'enfant ;
3° De tous documents permettant d'apprécier les difficultés et la moralité du rôle qu'il est appelé à jouer ou de la prestation qu'il fournit en tant que mannequin ;
4° De toutes précisions sur ses conditions d'emploi, sur sa rémunération et sur les dispositions prises pour assurer sa fréquentation scolaire.

Article R7124-3

L'autorisation individuelle est accordée sur avis conforme d'une commission dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés à la section 3.

Article R7124-4

La demande d'autorisation individuelle est instruite par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et par le directeur départemental interministériel en charge de la cohésion sociale, chacun en ce qui le concerne.

Article R7124-5

L'instruction permet à la commission d'apprécier :
1° Si le rôle proposé ou la prestation de mannequin peut, compte tenu de ses difficultés et de sa moralité, être normalement confié à l'enfant ;
2° Si l'enfant a déjà été ou est actuellement employé dans des activités du spectacle ou comme mannequin et à quelles conditions ;
3° Si, compte tenu de son âge, de l'obligation scolaire à laquelle il est soumis et de son état de santé, l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé. A cet effet, un examen médical pris en charge par l'employeur est réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste ;
4° Si les conditions d'emploi de l'enfant sont satisfaisantes au regard :
a) Des horaires de travail ;
b) Du rythme des représentations, notamment en ce qui concerne sa participation éventuelle à des représentations en soirée ou à plusieurs représentations au cours de la même semaine ;
c) De sa rémunération ;
d) Des congés et temps de repos ;
e) De l'hygiène, de la sécurité ;
f) De la sauvegarde de sa santé et de sa moralité ;
5° Si des dispositions sont prises en vue de lui assurer une fréquentation scolaire normale ;
6° Si la famille de l'enfant ou les personnes qui en ont la charge sont en mesure d'exercer à son

égard une surveillance efficace, notamment pendant les heures de repos et les trajets.

Article R7124-6

Pour les demandes d'autorisations individuelles présentées en Ile-de-France, l'examen médical prévu au 3° de l'article R. 7124-5 est réalisé par un médecin du travail du service interprofessionnel de santé au travail spécialisé en médecine du travail des artistes et techniciens du spectacle.

Article R7124-7

Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe les vérifications auxquelles il doit être procédé au cours de l'examen médical prévu au 3° de l'article de l'article R. 7124-5 pour s'assurer, en fonction de l'âge, de l'état de santé de l'enfant, de la durée, du rythme et des horaires de l'activité proposée, que cette activité n'est pas néfaste pour la santé de l'enfant et pour déterminer d'éventuelles contre-indications.

Section 2 : Dérogations pour l'emploi d'enfants par des agences de mannequins agréées

Paragraphe 1 : Agrément de l'agence

Article R7124-8

La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément présentée par une agence de mannequins en vue d'engager des enfants est accompagnée des documents suivants :

1 Un extrait d'acte de naissance des dirigeants, associés et gérants de l'agence ;

2 Une attestation de versement des cotisations aux organismes de sécurité sociale pour les agences en activité au moment du dépôt de la demande d'agrément ;

3 Une attestation par laquelle l'agence s'engage à faire passer à l'enfant un examen médical aux frais de l'agence ;

4 Un exemplaire de la notice prévue à l'article R. 7124-15 ;

5 Tous éléments permettant d'apprécier :

a) La moralité, la compétence et l'expérience professionnelle en matière d'emploi d'enfants mannequins des dirigeants, associés et gérants de l'agence de mannequins ;

b) La situation financière de l'agence, si elle est en activité au moment du dépôt de la demande ;

c) Les conditions de fonctionnement de l'agence, notamment en ce qui concerne l'équipement dont elle dispose, les locaux dans lesquels elle est installée, l'effectif et la compétence du personnel employé ;

d) Les conditions dans lesquelles elle exercera son activité avec des enfants.

Article R7124-9

L'examen médical préalable à l'emploi de l'enfant, prévu au 3° de l'article R. 7124-5, est réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste, selon les modalités prévues par l'arrêté mentionné à l'article R. 7124-7.
Il fait apparaître si, compte tenu de l'âge et de l'état de santé de l'enfant, celui-ci est en mesure d'assurer une activité de mannequin sans compromettre sa santé ou son développement.
Cet examen est renouvelé tous les trois mois pour les enfants âgés de moins de trois ans, tous les six mois pour ceux âgés de trois à six ans et tous les ans pour ceux âgés de plus de six ans.
En cas d'avis négatif du médecin, l'enfant ne peut être employé.

Article R7124-10

Le préfet accorde l'agrément, pour une durée d'un an renouvelable, sur avis conforme d'une commission dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés à la section 3.
Il peut également le suspendre en cas d'urgence.

Article R7124-11

L'agrément ou le renouvellement d'agrément ne peut être accordé que lorsque les garanties assurées aux enfants quant à leur sécurité physique et psychique sont suffisantes.
Dans le cadre de l'instruction de la demande, le préfet peut demander la délivrance du bulletin n 2 du casier judiciaire. Aucun agrément ne peut être accordé ou renouvelé s'il apparaît qu'un dirigeant, associé ou gérant de l'agence a fait l'objet d'une condamnation figurant sur ce bulletin.

Article R7124-12

La décision de suspension de l'agrément doit être justifiée par l'urgence et ne peut être fondée que sur des faits mettant en cause immédiatement et gravement la santé ou la moralité des enfants employés par l'agence ou de certains d'entre eux. Elle est motivée.

Article R7124-13

La durée de la suspension de l'agrément ne peut excéder un mois. Dans ce délai, la commission, saisie par le préfet, propose à ce dernier, après que l'agence intéressée a été mise en mesure de présenter ses observations :
1° Soit le retrait de l'agrément ;
2° Soit la levée de la suspension si les mesures prises par l'agence sont de nature à supprimer les risques encourus par les enfants et à éviter leur renouvellement.
La suspension prend fin à l'expiration du délai d'un mois si le préfet n'a pas fait connaître sa décision définitive dans ce délai.

Article R7124-14

La liste des décisions portant attribution, renouvellement, non-renouvellement ou retrait de

l'agrément est publiée sous forme d'avis au Journal officiel de la République française.

Paragraphe 2 : Conditions de fonctionnement

Article R7124-15

L'agence de mannequins agréée qui engage un enfant lui remet ainsi qu'à ses représentants légaux, contre récépissé, une notice explicative précisant :
1 Le fonctionnement de l'agence ;
2 Le contrôle médical de l'enfant ;
3 La procédure de sélection par les utilisateurs ;
4 Les conditions de mise à disposition de l'utilisateur, y compris les durées de déplacement et les temps d'attente ;
5 Les durées maximales d'emploi ;
6 Les conditions de rémunération.

Article R7124-16

L'agence de mannequins agréée consigne dans un registre spécial :
1 L'identité et l'adresse des enfants sélectionnés ou employés ainsi que celles de leurs représentants légaux ;
2 La date, le lieu et l'heure des opérations de sélection réalisées pour chaque enfant avec l'identité de l'utilisateur et du commanditaire ;
3 Les mises à disposition de l'utilisateur de chaque enfant, avec les horaires quotidiens d'emploi, la durée des déplacements et le temps d'attente.

Article R7124-17

Le registre spécial est tenu à la disposition de l'inspection du travail et des représentants légaux de l'enfant en cas de sélection ou d'emploi. Les représentants légaux de l'enfant le contresignent au moins trimestriellement.
En cas de contrôle de la sélection ou de l'emploi d'un enfant mannequin, celui-ci ainsi que ses représentants légaux sont entendus par l'inspection du travail sur sa demande ou à leur propre demande.

Article R7124-18

Lors de la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 7123-17, l'utilisateur informe l'enfant de la nature et des conditions de la prestation.

Section 3 : Dispositions communes

Paragraphe 1 : Composition et fonctionnement de la commission consultative

Article R7124-19

La commission participe à l'examen des demandes d'autorisation individuelles et des demandes d'agrément des agences de mannequins en vue d'engager des enfants.
Elle comprend :
1° Un magistrat chargé des fonctions de juge des enfants et désigné par le premier président de la cour d'appel, président ;
2° Le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie ou son représentant ;
3° Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant ;
4° Le directeur départemental interministériel en charge de la cohésion sociale ou son représentant ;
5° Un médecin inspecteur de la santé ;
6° Le directeur régional des affaires culturelles ou son représentant.

Article R7124-20

A Paris, la commission comprend :
1° Le président du tribunal pour enfants ou son suppléant, président ;
2° Le directeur de l'enseignement de la ville de Paris ou son représentant ;
3° Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant ;
4° Le directeur départemental de la cohésion sociale de Paris ou son représentant ;
5° Un médecin inspecteur de la santé de la préfecture de la région d'Ile-de-France, préfecture de Paris ;
6° Un représentant du ministre chargé de la culture, désigné par arrêté ;
7° Un représentant du ministre chargé de l'information, désigné par arrêté.

Article R7124-21

La commission se réunit sur convocation du préfet aussi souvent qu'il est nécessaire. Elle lui remet un avis circonstancié sur chaque demande d'autorisation individuelle ou d'agrément qui lui est soumise.
Elle ne délibère valablement que lorsqu'elle réunit au moins trois de ses membres dont l'une des personnes chargées d'assurer sa présidence.
Elle rend son avis à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.
Elle peut, en toute circonstance, entendre l'enfant et ses représentants légaux, séparément ou non, sur leur demande ou à celle de l'un de ses membres.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R7124-22

Le secrétariat de la commission est chargé, notamment, de la conservation des dossiers de chaque enfant.

Paragraphe 2 : Procédure devant la commission consultative

Article R7124-23

Dans le délai d'un mois à compter du jour du dépôt de la demande d'autorisation individuelle, d'agrément ou de renouvellement d'agrément et à la condition que le dossier déposé soit complet, le préfet notifie aux parties intéressées :

1° Le refus de l'autorisation ou l'agrément ;

2° Le fait qu'il procède à un complément d'instruction et, dans ce cas, le délai d'un mois est prorogé d'un mois ;

3° Il soumet l'autorisation ou l'agrément au respect de certaines conditions ou modalités ;

4° Il accorde l'autorisation ou l'agrément.

Une copie de cette notification est adressée, dans les cas prévus aux 3° et 4°, à la Caisse des dépôts et consignations.

Article R7124-24

Lorsque le préfet n'a pas fait connaître sa décision dans le délai d'un mois fixé au premier alinéa de l'article R. 7124-23 :

1° La demande d'autorisation individuelle ou d'agrément est considérée comme rejetée ;

2° La demande de renouvellement de l'agrément est considérée comme acceptée.

Article R7124-25

Les refus et retraits d'autorisation individuelle et d'agrément sont motivés. Ils peuvent notamment être prononcés à la demande de personnes qualifiées en raison de leurs activités dans le domaine de la protection de l'enfance ou de l'intérêt qu'elles portent aux mineurs concernés.

Les convocations aux séances de la commission sont adressées par lettre recommandée avec avis de réception.

Les demandeurs sont entendus par la commission s'ils le souhaitent. Ils peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix.

Article R7124-26

Le retrait de l'autorisation individuelle et de l'agrément prévu aux articles L. 7124-3 et L. 7124-5 est prononcé par le préfet sur avis conforme de la commission soit d'office, soit à la demande de toute

personne qualifiée.

Section 4 : Conditions de travail des enfants

Sous-section 1 : Durée du travail et repos

Article R7124-27

L'emploi d'un enfant âgé de moins de six ans révolus exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que selon les durées suivantes :
1 Durée journalière maximum :
a) Une heure, dont pas plus d'une demi-heure en continu, jusqu'à l'âge de trois ans révolus ;
b) Deux heures, dont pas plus d'une heure en continu, de trois à six ans ;
2 Durée hebdomadaire maximum :
a) Une heure, jusqu'à l'âge de six mois ;
b) Deux heures, de six mois à trois ans ;
c) Trois heures, de trois ans à six ans.

Article R7124-28

L'emploi et la sélection d'un enfant scolarisé mentionné à l'article L. 7124-8 ne sont autorisés que les jours et demi-journées de repos autres que le dimanche.

Article R7124-29

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de six à seize ans exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue d'exercer cette activité ne peuvent être autorisés que les jours ou demi-journées de repos hebdomadaire autres que le dimanche, et selon les durées suivantes :
1 Durée journalière maximum :
a) Trois heures, dont pas plus d'une heure et demie en continu, de six à onze ans ;
b) Quatre heures, dont pas plus de deux heures en continu, de douze à seize ans.
Cette durée journalière est réduite de moitié pour l'emploi et la sélection de l'enfant pendant une demi-journée.
2 Durée hebdomadaire maximum :
a) Quatre heures et demie, de six à onze ans ;
b) Six heures, de douze à seize ans.

Article R7124-30

Durant les périodes de congés scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de six à seize ans exerçant une

activité de mannequin et la sélection préalable en vue d'exercer cette activité ne peuvent être autorisés que pendant la moitié des congés et selon les durées suivantes :
1 Durée journalière maximum :
a) Six heures, dont pas plus de deux heures en continu de six à onze ans ;
b) Sept heures, dont pas plus de trois heures en continu, de douze à seize ans ;
2 Durée hebdomadaire maximum :
a) Douze heures, de six à onze ans ;
b) Quinze heures, de douze à quatorze ans ;
c) Dix-huit heures, de quatorze à seize ans.

Article R7124-30-1

Dans le secteur du spectacle, le travail de nuit des enfants de moins de 16 ans ne peut être autorisé que jusqu'à 24 heures.

Article R7124-30-2

Constitue un temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 la durée des représentations payantes auxquelles participent les enfants appartenant à une manécanterie développant une activité de production de spectacles itinérants dans le cadre du projet pédagogique d'un établissement d'enseignement.

Sous-section 2 : Rémunération

Article R7124-31

La part de la rémunération perçue par l'enfant dont le montant peut être laissé à la disposition de ses représentants légaux est fixée par la commission mentionnée à l'article R. 7124-19.

Article R7124-32

La commission statue sur demande des contractants préalablement présentée à toute exécution.

Article R7124-33

Dans les cas énoncés aux 3° et 4° de l'article R. 7124-23, la notification précise la fraction de rémunération affectée à la constitution du pécule.
Cette notification rappelle l'obligation faite à l'employeur par l'article R. 7124-35. Cette fraction porte sur le salaire et la rémunération perçue par l'enfant conformément aux articles L. 7123-6 et L. 7123-12 à L. 7123-16.

Article R7124-34

L'autorisation donnée aux représentants légaux de l'enfant, en application de l'article L. 7124-9, de réaliser des prélèvements, en cas d'urgence et à titre exceptionnel, sur son pécule peut être retirée à tout moment s'il apparaît que les sommes déjà prélevées n'ont pas été intégralement affectées à l'usage auquel elles étaient destinées.

Les prélèvements sur le pécule sont autorisés par le président de la commission.

Ces prélèvements ne peuvent être autorisés que dans l'intérêt exclusif de l'enfant.

Article R7124-35

Le versement à la Caisse des dépôts et consignations prévu au deuxième alinéa de l'article L. 7124-9 est accompagné d'une déclaration de l'employeur rappelant l'état civil de l'enfant, son domicile et le nom de ses représentants légaux.

Article R7124-36

La Caisse des dépôts et consignations ouvre dans ses écritures, au nom de chacun des mineurs intéressés, un compte de dépôt auquel sont portés les versements réalisés par les employeurs.

Le taux et le mode de calcul des intérêts produits par le compte de dépôts sont fixés dans les conditions prévues à l'article L. 518-23 du code monétaire et financier. Ce taux ne peut être inférieur au taux de l'intérêt légal de l'exercice en cours.

Article R7124-37

Avant le 31 mars de chaque année, la Caisse des dépôts et consignations transmet au titulaire du compte ou à son représentant légal, à la dernière adresse connue, un document indiquant l'encours des dépôts et les intérêts qu'ils ont générés pour l'année précédente.

Lorsque l'enfant atteint sa majorité, la Caisse des dépôts et consignations lui communique à la dernière adresse connue, par lettre recommandée avec avis de réception, le solde de son compte et l'informe qu'elle tient les fonds de son pécule à sa disposition.

Lorsque, à la suite de l'émancipation du mineur, la commission décide que tout ou partie du pécule pourra être remis à l'intéressé, cette décision est notifiée à la Caisse des dépôts et consignations.

A compter de la majorité de l'enfant ou de la notification prévue au troisième alinéa, la Caisse des dépôts et consignations transfère les fonds mis à la disposition de l'intéressé à un compte ordinaire de dépôt.

Section 5 : Contrôle

Article R7124-38

Toute infraction aux dispositions des articles L. 4153-7, L. 7124-1 à L. 7124-11, L. 7124-13 à L. 7124-18 et L. 7124-21 ainsi que des articles R. 7124-3, R. 7124-10, R. 7124-26, R. 7124-31 et R. 7124-34 commise à l'étranger à l'égard de Français doit être dénoncée, dans le plus bref délai, par les agents consulaires de la France aux autorités françaises ou aux autorités locales si les lois du

pays en assurent la répression.
Ces agents doivent, en outre, prendre les mesures nécessaires pour assurer le rapatriement en France des enfants d'origine française.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE II : CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES À USAGE D'HABITATION, EMPLOYÉS DE MAISON ET SERVICES À LA PERSONNE

TITRE Ier : CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES À USAGE D'HABITATION

Chapitre Ier : Dispositions générales

Chapitre II : Contrat de travail

Article R7212-1

Le délai minimum avant lequel, en application de l'article L. 7212-1, le salarié dont le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur ne peut être obligé à quitter son logement est de trois mois.

Chapitre III : Congés payés

Section 1 : Droit au congé

Article R7213-1

Le congé à attribuer à deux salariés déterminés à l'article L. 7213-3 est déterminé compte tenu des droits distincts de chacun.

Article R7213-2

Les jours autres que le dimanche et ceux qui, en application de la loi, de l'usage ou de la convention sont fériés et obligatoirement chômés par les catégories de salariés mentionnées à l'article L. 7211-2, sont réputés ouvrables pour la détermination du congé.

Article R7213-3

Le congé ne peut être confondu avec :
1° Une absence pour cause de maladie ;
2° Les périodes de cure indemnisées par la sécurité sociale ;
3° Les périodes légales de repos des femmes enceintes ;
4° Les périodes obligatoires d'instruction du service national ;
5° Les repos payés bénévolement accordés par l'employeur.

Section 2 : Durée du congé

Article R7213-4

Le congé annuel d'une durée inférieure ou égale à douze jours ouvrables est continu.

Article R7213-5

Le congé annuel d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. En cas de fractionnement, l'une des fractions est de deux semaines civiles au moins.

Article R7213-6

L'employeur peut imposer à un concierge d'immeuble à usage d'habitation un congé annuel d'une durée supérieure à celle du congé légal auquel peut prétendre l'intéressé.
Dans ce cas, l'employeur verse à l'intéressé, pendant toute la durée du repos supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure aux sommes qui seraient dues pour un même temps de congé légal.
Ce temps de repos supplémentaire et l'indemnité correspondante ne peuvent être imputés sur les congés légaux à venir et sur les indemnités correspondantes.

Section 3 : Prise des congés

Article R7213-7

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sauf accord du bénéficiaire, le congé annuel est pris au cours des mois de mai à octobre inclus.

Article R7213-8

Le délai dont dispose l'employeur pour déclarer s'il accepte ou refuse le remplaçant proposé par le salarié, mentionné à l'article L. 7213-6, est de huit jours.

Section 4 : Indemnité de congés payés

Article R7213-9

L'indemnité correspondante au congé prévu par l'article L. 3141-3 ne peut être inférieure ni au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, ni au salaire qui serait dû au moment du règlement de l'indemnité pour un temps de travail égal à celui du congé.
Chaque jour de congé supplémentaire accordé conformément aux dispositions de l'article L. 3141-9 donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité correspondante au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Article R7213-10

Pour le calcul de l'indemnité de congé à attribuer à deux salariés relevant de l'article L. 7213-3, la rémunération des intéressés, tant en espèces qu'en nature, est considérée, sauf accord contraire, comme due pour moitié à chacun d'eux.

Article R7213-11

A l'indemnité calculée suivant les dispositions des articles R. 7213-9 et R. 7221-2, s'ajoute, s'il y a lieu, une indemnité représentative des avantages en nature garantis par le contrat et dont le travailleur cesse de bénéficier pendant son congé.
Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui qui est fixé chaque année pour chaque département, localité ou groupe de localités, par arrêté préfectoral.

Article R7213-12

En cas de licenciement, de démission ou de décès du salarié, les indemnités prévues par les articles R. 7213-9 à R. 7213-11 sont dues dans les conditions déterminées par les articles L. 3141-26 à L. 3141-28, relatifs aux indemnités de congés consécutives à la rupture du contrat de travail, et à l'article D. 3141-9 lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

Section 5 : Interdictions

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R7213-13

Il est interdit au bénéficiaire d'un congé légal d'accepter un travail rémunéré pendant ce congé.

Article R7213-14

Il est interdit à toute personne de proposer un emploi rémunéré à un salarié lorsqu'elle sait que celui-ci est en congé annuel légal.

Chapitre IV : Surveillance médicale

Section 1 : Services de santé au travail

Sous-section 1 : Organisation et fonctionnement

Article R7214-1

La création et la constitution d'un service de santé au travail interentreprises destiné uniquement à assurer la surveillance médicale des gardiens d'immeubles à usage d'habitation et des employés de maison, sont soumises aux règles applicables aux services de santé au travail interentreprises en ce qui concerne tant la définition de leur compétence territoriale que leur agrément.

Article R7214-2

Tout service de santé au travail existant qui se propose d'assurer la surveillance médicale prévue à l'article L. 7214-1, constitue une section professionnelle spéciale. Il en informe l'autorité qui a agréé ce service.

Article R7214-3

Le service de santé au travail interentreprises ne peut assurer la surveillance médicale que lorsqu'il satisfait aux dispositions du présent code qui lui sont applicables.
Il n'y a pas lieu de distinguer selon que cette surveillance présente pour le service de santé au travail interentreprises un caractère principal ou accessoire.

Article R7214-4

Les dépenses supportées par un service de santé au travail interentreprises au titre de la surveillance médicale sont couvertes par des cotisations qui sont à la charge exclusive des employeurs adhérents. Ces cotisations sont calculées sur la base d'un tarif établi par ce service en fonction du coût réel de la surveillance médicale. Ce tarif n'est opposable aux employeurs qu'après avoir reçu l'approbation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Sous-section 2 : Adhésion

Article R7214-5

Lorsqu'il ne dispose pas d'un service autonome de santé au travail, l'employeur d'un gardien d'immeubles à usage d'habitation ou d'un employé de maison adhère à un service de santé au travail interentreprises habilité à faire assurer la surveillance médicale.

Article R7214-6

L'adhésion à un service de santé au travail interentreprises habilité est demandée dans le délai d'un mois à compter de l'engagement du premier salarié.

Sous-section 3 : Dépenses et frais

Article R7214-7

Les frais de transport du salarié pour se rendre au service de santé au travail interentreprises et pour en revenir sont à la charge de l'employeur.

Article R7214-8

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations de la surveillance médicale est assimilé à une période de travail. Ce temps ne peut justifier une réduction de la rémunération.

Section 2 : Objet de la surveillance et examens médicaux

Article R7214-9

La surveillance médicale a un caractère exclusivement préventif. Elle est assurée par des médecins dont le rôle est limité aux examens et visites définis à l'article L. 7214-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R7214-10

Les médecins mentionnés à l'article R. 7214-9 sont des médecins du travail relevant des dispositions du titre II du livre VI de la partie IV relatives à la médecine du travail.

Article R7214-11

L'examen médical d'embauche et les visites médicales périodiques ont pour finalité de s'assurer que l'emploi n'est pas incompatible avec l'état de santé du salarié et que celui-ci n'est pas atteint d'une affection contagieuse ou dangereuse pour l'entourage.

Article R7214-12

L'examen médical d'embauche a lieu avant l'engagement du salarié ou, au plus tard, dans les quinze jours ouvrables qui suivent cet engagement.
Dans le cas prévu à l'article R. 7214-6, le délai de quinze jours ne court qu'à partir de l'admission de la demande d'adhésion par le service interentreprises.

Article R7214-13

L'examen médical d'embauche n'est pas obligatoire si une attestation, délivrée par un médecin du travail à la suite d'une visite pratiquée au cours des six mois précédant l'embauche, conclut à la compatibilité de l'état de santé de l'intéressé avec l'emploi alors occupé et si le nouvel emploi est de la même nature.
La fiche médicale d'aptitude prévue à l'article R. 7214-20 équivaut à l'attestation mentionnée au premier alinéa lorsqu'elle répond aux conditions de ce même alinéa.

Article R7214-14

La visite médicale de reprise du travail a pour finalité de s'assurer que les circonstances qui ont entraîné l'interruption du travail n'ont pas modifié l'état de santé du salarié et ne l'ont pas rendu inapte à reprendre son emploi.

Article R7214-15

La visite médicale de reprise du travail est obligatoire après un congé de maternité ou lorsque l'interruption du travail pour raisons médicales a dépassé trois semaines.

Article R7214-16

La visite médicale périodique est réalisée au moins une fois par an. La fréquence de cette visite peut

être augmentée par le médecin du travail en raison :
1° De l'âge du salarié lorsque celui-ci a moins de dix-huit ans ;
2° Des constatations faites lors de visites antérieures.

Section 3 : Documents et rapports

Sous-section 1 : Rapports

Article R7214-17

Le président du service de santé au travail interentreprises établit chaque année, dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service.
Un exemplaire de ce rapport est transmis à l'inspecteur du travail et un autre au médecin inspecteur du travail.
Dans les services administrés paritairement, ce rapport est transmis aux services d'inspection par le président du conseil d'administration avec les observations du conseil.

Article R7214-18

Le fonctionnement de la section professionnelle spéciale mentionnée à l'article R. 7214-2 fait l'objet d'un rapport annuel administratif et financier distinct de celui du service de santé au travail qui se propose d'assurer la surveillance médicale prévue à l'article L. 7214-1.

Article R7214-19

Le médecin du travail des services de santé au travail établit chaque année, dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail, un rapport dont un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail et un autre au médecin inspecteur du travail.

Sous-section 2 : Documents médicaux

Article R7214-20

Au moment de l'embauche, le médecin du travail établit :
1° Une fiche médicale d'aptitude qui est transmise à l'employeur par le service de santé au travail interentreprises. Une copie de cette fiche est transmise au salarié dans les mêmes conditions ;
2° Un dossier médical qu'il conserve de manière à éviter toute violation du secret médical ;
3° Un extrait du dossier médical qu'il remet au salarié si celui-ci en fait la demande.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R7214-21

Le dossier médical est complété lors des visites ultérieures.
Ces visites donnent lieu à l'établissement d'une nouvelle fiche médicale d'aptitude remise à l'employeur et au salarié dans les mêmes conditions que la fiche médicale d'aptitude initiale.

Chapitre V : Litiges

Article R7215-1

Les salariés mentionnés aux articles L. 7211-1 et L. 7211-2 sont électeurs aux conseils de prud'hommes s'ils respectent les dispositions du livre IV de la première partie.

Article R7215-2

Les propriétaires d'immeubles ou de parties d'immeubles à usage d'habitation sont électeurs du collège employeurs s'ils respectent les dispositions du livre IV de la première partie.
Les locataires principaux lorsqu'ils sont substitués au propriétaire comme employeurs des salariés mentionnés aux articles L. 7211-1 et L. 7211-2 sont également électeurs employeurs.

Article R7215-3

Le droit de vote des personnes morales publiques et privées est exercé par leur représentant légal.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Article R7216-1

Le fait, pour les responsables d'un service de santé au travail, de ne pas satisfaire aux dispositions du présent code qui lui sont applicables, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 7214-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7216-2

Le fait de ne pas adhérer à un service de santé au travail, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 7214-5, ou de ne pas adhérer dans le délai prévu à l'article R. 7214-6, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R7216-3

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la participation des employeurs aux dépenses du service de santé au travail interentreprises, mentionnée à l'article R. 7214-4, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7216-4

Le fait de ne pas prendre en charge les frais de transport du salarié pour se rendre au service de santé au travail ou de ne pas le rémunérer pour le temps consacré à sa surveillance médicale, en méconnaissance des dispositions des articles R. 7214-7 et R. 7214-8, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7216-5

Le fait de méconnaître les dispositions des articles R. 7214-9 et R. 7214-10, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7216-6

Le fait de méconnaître la finalité de l'examen médical d'embauche, des visites médicales périodiques et des visites médicales de reprise, prévue aux articles R. 7214-11 et R. 7214-14, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7216-7

Le fait de ne pas faire pratiquer l'examen médical d'embauche avant l'engagement du salarié ou au plus tard dans les quinze jours ouvrables qui suivent cet engagement, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 7214-12, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7216-8

Le fait de ne pas respecter les dispositions de l'article R. 7214-13, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R7216-9

Le fait de méconnaître les dispositions des articles R. 7214-20 et R. 7214-21, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE II : EMPLOYÉS DE MAISON

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article R7221-1

L'employeur peut imposer à un employé de maison, à l'exclusion, sauf convention contraire, des femmes et des hommes de ménage, un congé annuel d'une durée supérieure à celle du congé légal auquel peut prétendre l'intéressé.
Dans ce cas l'employeur verse à l'intéressé, pendant toute la durée du repos supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure aux sommes qui seraient dues pour un même temps de congé légal.
Ce temps de repos supplémentaire et l'indemnité correspondante ne peuvent être imputés sur les congés légaux à venir et sur les indemnités correspondantes.

Article R7221-2

L'indemnité journalière de congé due aux femmes et aux hommes de ménage est égale au sixième du salaire hebdomadaire habituel sauf si l'application de la règle du douzième énoncée au premier alinéa de l'article R. 7213-9 est plus favorable.

Chapitre II : Dispositions pénales

Article R7222-1

Le fait de méconnaître les dispositions des 2° à 5° de l'article L. 7221-2 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

TITRE III : ACTIVITÉS DE SERVICES À LA PERSONNE

Chapitre Ier : Champ d'application

Article D7231-1

I. # Les activités de services à la personne soumises à agrément, en application de l'article L. 7232-1, sont les suivantes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1° Garde d'enfants à domicile, en dessous d'un âge fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des services et du ministre chargé de la famille ;

2° Assistance aux personnes âgées ou aux personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exclusion d'actes de soins relevant d'actes médicaux à moins qu'ils ne soient exécutés dans les conditions prévues par l'article L. 1111-6-1 du code de la santé publique et du décret n° 99-426 du 27 mai 1999 habilitant certaines catégories de personnes à effectuer des aspirations endo-trachéales ;

3° Garde-malade à l'exclusion des soins à moins qu'ils ne soient exécutés dans les conditions prévues par l'article L. 1111-6-1 du code de la santé publique et du décret n° 99-426 du 27 mai 1999 habilitant certaines catégories de personnes à effectuer des aspirations endo-trachéales ;

4° Assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;

5° Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives ;

6° Aide à la mobilité et transport de personnes ayant des difficultés de déplacement ;

7° Accompagnement des enfants de moins de trois ans, des personnes âgées ou handicapées dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transport, actes de la vie courante).

II. # Les activités de services à la personne soumises à titre facultatif à la déclaration prévue à l'article L. 7232-1-1 sont, outre celles mentionnées au I du présent article, les activités suivantes :

1° Entretien de la maison et travaux ménagers ;

2° Petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage ;

3° Travaux de petit bricolage dits " homme toutes mains ” ;

4° Garde d'enfants à domicile au-dessus d'un âge fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des services et du ministre chargé de la famille ;

5° Soutien scolaire à domicile ou cours à domicile ;

6° Soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;

7° Préparation de repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;

8° Livraison de repas à domicile ;

9° Collecte et livraison à domicile de linge repassé ;

10° Livraison de courses à domicile ;

11° Assistance informatique et internet à domicile ;

12° Soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes ;

13° Maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

14° Assistance administrative à domicile ;

15° Accompagnement des enfants de plus de trois ans dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transport, actes de la vie courante) ;

16° Activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services mentionnés au présent article.

III. # Les activités mentionnées aux 5°, 6°, 7° du I et aux 8°, 9°, 10° et 15° du II du présent article n'ouvrent droit au bénéfice du 1° de l'article L. 7233-2 du code du travail et de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale qu'à la condition que la prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités réalisées à domicile.

Chapitre II : Agrément et déclaration des personnes morales et entrepreneurs individuels

Section 1 : Demande d'agrément

Article R7232-1

La demande d'agrément d'une personne morale ou d'un entrepreneur individuel mentionné à l'article L. 7232-1 est adressée par son représentant légal au préfet de département par voie électronique ou par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R7232-2

1° L'adresse et la raison sociale de la personne morale ou le nom de l'entrepreneur individuel ;

2° L'adresse du principal établissement de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel ainsi que l'adresse de leurs établissements secondaires, le cas échéant ;

3° Les départements où seront exercées les activités ;

4° La nature des prestations proposées et des publics ou clients visés ;

5° Les conditions d'emploi du personnel ;

6° Les moyens d'exploitation mis en œuvre.

Article R7232-3

A la demande d'agrément est joint un dossier comprenant :

1° Un extrait du registre du commerce et des sociétés ou du répertoire des métiers ou une copie des statuts de la personne morale, ou, le cas échéant, pour les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, un document équivalent ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° Les éléments permettant d'apprécier le niveau de qualité des services mis en œuvre ;

3° Un modèle de document prévoyant une information des clients et des usagers en matière fiscale et des services administratifs en matière statistique ;

4° La liste des sous-traitants ;

Les personnes morales ou entrepreneurs individuels qui sont légalement établis dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen joignent à leur dossier toute information et tout document relatifs à leur situation au regard de la mise en œuvre des obligations prévues, le cas échéant, par la législation applicable dans l'Etat où ils sont établis, en vue de l'examen de leur demande d'agrément.

Section 2 : Délivrance de l'agrément

Article R7232-4

L'agrément des personnes morales ou des entrepreneurs individuels mentionnés à l'article L. 7232-1 est délivré par le préfet du département du lieu d'implantation du principal établissement de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel après avis du président du conseil départemental sur la capacité des personnes morales ou des entrepreneurs individuels demandant l'agrément à assurer une prestation de qualité et sur l'affectation de moyens humains, matériels et financiers proportionnés à cette exigence.

Si le dossier est incomplet, le préfet en informe le demandeur et l'invite à produire les pièces ou informations manquantes.

Le silence gardé par le préfet pendant plus de trois mois à compter de la date de réception d'un dossier complet de demande d'agrément emporte décision d'acceptation.

Lorsque la personne morale ou l'entrepreneur individuel est établi hors de France, la demande d'agrément est adressée au préfet du département où sa principale activité sera exercée.

Article R7232-5

Si la personne morale ou l'entrepreneur individuel projette d'exercer son activité dans plusieurs départements, le préfet du département du lieu d'implantation du principal établissement de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel recueille l'avis des présidents de conseil départemental des départements intéressés, par l'intermédiaire des préfets territorialement compétents.

Toute demande d'extension de l'agrément à une nouvelle activité ou à un nouveau département fait l'objet d'une demande de modification de l'agrément adressée au préfet du département du lieu d'implantation du principal établissement de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel. Ce dernier recueille l'avis du président du conseil départemental du département intéressé, par l'extension d'agrément, par l'intermédiaire du préfet territorialement compétent.

Si le dossier de demande d'extension est incomplet, le préfet en informe le demandeur et l'invite à

produire les pièces ou informations manquantes. Le silence gardé par le préfet pendant plus de trois mois à compter de la date de réception d'un dossier complet emporte décision d'acceptation.

Article R7232-6

L'autorisation prévue par l'article L. 313-1 du code de l'action sociale et des familles, obtenue pour les services prestataires organisant l'aide et l'accompagnement à domicile relevant des 1°, 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, emporte agrément dans la limite des activités et de la zone géographique que prévoit ladite autorisation.

Article R7232-7

Le préfet accorde l'agrément lorsque les conditions suivantes sont remplies :

1° La personne morale ou l'entrepreneur individuel dispose, en propre ou au sein du réseau dont il fait partie, des moyens humains, matériels et financiers permettant de satisfaire l'objet pour lequel l'agrément est sollicité ;

2° La personne morale ou l'entrepreneur individuel comportant plusieurs établissements dispose d'une charte de qualité qui répond aux exigences de l'agrément et à laquelle les établissements adhèrent. La mise en œuvre de cette charte par les établissements donne lieu à une évaluation interne périodique ;

3° Le demandeur de l'agrément s'engage à respecter un cahier des charges approuvé par arrêté du ministre chargé des services, du ministre chargé des personnes âgées, du ministre chargé des personnes handicapées et du ministre chargé de la famille. Ce cahier des charges précise les conditions de fonctionnement, d'organisation et, le cas échéant, de continuité des services, ainsi que les conditions de délivrance et d'évaluation des prestations, permettant de répondre aux exigences de qualité mentionnées aux articles L. 7232-1 et L. 7232-5 ;

4° Les dirigeants de la personne morale ou l'entrepreneur individuel n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale ni d'une sanction civile, commerciale ou administrative de nature à leur interdire de gérer, administrer ou diriger une personne morale ou d'exercer une activité commerciale ;

5° Lorsque l'activité de services à la personne est en lien avec les mineurs, la personne représentant la personne morale ou l'entrepreneur individuel n'est pas inscrite au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou, pour les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, sur un document équivalent s'il existe.

Article R7232-8

L'agrément est délivré pour une durée de cinq ans.

Article R7232-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La demande de renouvellement est déposée, au plus tard, trois mois avant le terme de la période d'agrément auprès du préfet du département du lieu d'implantation du principal établissement de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel.

Les organismes agréés relevant du 2° de l'article L. 313-1-2 du code de l'action sociale et des familles fournissent les résultats de leur évaluation externe dans les conditions et délais prévus en application des dispositions combinées des articles L. 312-8 et L. 313-1-2 du code de l'action sociale et des familles.

La certification dispense de l'évaluation externe dans les conditions prévues en application des dispositions combinées de l'article L. 312-8 et de l'article L. 313-1-2 du code de l'action sociale et des familles. Elle ouvre droit au renouvellement automatique de l'agrément, dans les conditions prévues à l'alinéa suivant sous réserve qu'elle concerne les mêmes activités et les mêmes établissements.

Chaque organisme agréé et certifié bénéficie d'un renouvellement automatique de son précédent agrément à condition que l'ensemble de ses activités et établissements concernés soient couverts par une certification telle que définie à l'article L. 115-27 du code de la consommation. Cette certification doit être fondée sur un référentiel des services à la personne qui respecte les exigences fixées par le cahier des charges mentionné au 3° de l'article R. 7232-7. La conformité du référentiel de chaque organisme certificateur au cahier des charges est reconnue par un arrêté du ministre chargé des services à la personne, qui est publiée au Bulletin officiel du ministère en charge des services.

Article R7232-10

La personne morale ou l'entrepreneur individuel agréé produit au moins chaque trimestre un état d'activité et chaque année un bilan qualitatif et quantitatif de l'activité exercée au titre de l'année écoulée ainsi qu'un tableau statistique annuel. Ces documents sont adressés par voie électronique au ministre chargé des services à la personne, qui les rend accessibles au préfet. A défaut, ils sont adressés sous forme de documents papiers au préfet, qui en assure la transmission au ministre chargé des services à la personne. Celui-ci les rend accessibles par voie électronique au ministre chargé de l'emploi, à des fins statistiques.

Lorsque la personne morale ou l'entrepreneur individuel dispose de plusieurs établissements, les états statistiques et le bilan annuel distinguent l'activité exercée par chaque établissement.

Article R7232-11

L'agrément délivré àune personne morale ou un entrepreneur individuel disposant de plusieurs établissements peut être modifié lorsqu'un de ses établissements se trouve dans un des cas de retrait mentionnés aux articles R. 7232-13 et R. 7232-14.

Article R7232-12

La décision d'agrément est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le préfet en informe l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Section 3 : Retrait d'agrément

Article R7232-13

L'agrément est retiré à la personne morale ou à l'entrepreneur individuel qui :

1° Cesse de remplir les conditions ou de respecter les obligations mentionnées aux articles R. 7232-4 à R. 7232-10 ;

2° Ne respecte pas les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail ;

3° Exerce des activités autres que celles déclarées dans la demande d'agrément ;

4° Ne transmet pas au préfet compétent, avant la fin du premier semestre de l'année, le bilan qualitatif et quantitatif de l'activité exercée au titre de l'année écoulée.

Article R7232-14

Le retrait de l'autorisation prévue à l'article L. 313-1 du code de l'action sociale et des familles par le président du conseil départemental qui l'a délivrée emporte retrait de l'agrément obtenu dans les conditions prévues à l'article R. 7232-6

Article R7232-15

La personne morale ou l'entrepreneur individuel qui ne remplit plus les conditions de l'agrément en est informée par lettre recommandée avec avis de réception.

Il dispose d'un délai de quinze jours au moins pour faire valoir ses observations.

Article R7232-16

Lorsque l'agrément lui est retiré, la personne morale ou l'entrepreneur individuel en informe sans délai l'ensemble des bénéficiaires de ses prestations de service par lettre individuelle.

A défaut de justification de l'accomplissement de cette obligation et après mise en demeure restée sans effet, le préfet publie aux frais de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel sa décision dans deux journaux locaux ou dans un journal local et un journal à diffusion nationale lorsque les activités en cause de services à la personne sont exercées sur le territoire d'au moins deux régions.

Article R7232-17

La décision de retrait d'agrément est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le préfet en informe le président des conseils départementaux intéressés, le ministre chargé des services à la personne ainsi que l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale territorialement compétent

Section 4 : Déclaration, enregistrement d'activité et retrait de l'enregistrement

Article R7232-18

La déclaration de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel, mentionnée à l'article L. 7232-1-1, est effectuée auprès du préfet du département du lieu d'implantation du principal établissement de la personne morale ou du lieu d'établissement de l'entrepreneur individuel. Elle est adressée par voie électronique ou par lettre recommandée avec avis de réception par son représentant légal.

Lorsque la personne morale ou l'entrepreneur individuel est établi hors de France, sa déclaration est adressée au préfet du département où sa principale activité sera exercée.

Lorsque la personne morale ou l'entrepreneur individuel dispose de plusieurs établissements ou exerce une nouvelle activité, l'ouverture d'un nouvel établissement ou l'exercice de la nouvelle activité fait l'objet d'une déclaration modificative dans les mêmes conditions que la déclaration initiale.

Article R7232-19

La déclaration comprend :

1° La raison sociale de la personne morale ou le nom de l'entrepreneur individuel et leur adresse ;

2° L'adresse du principal établissement de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel ainsi que l'adresse de leurs établissements secondaires ;

3° La mention des activités de services à la personne proposées ;

4° L'engagement du représentant légal de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel d'exercer son activité dans le champ des services à la personne à titre exclusif, conformément à l'article L. 7232-1-1, sous réserve du 5° ;

5° L'engagement du représentant légal de la personne morale dispensée de la condition d'activité exclusive en application de l'article L. 7232-1-2 de mettre en place une comptabilité séparée relative aux prestations de services à la personne mentionnées à l'article L. 7231-1 ;

6° Pour certaines prestations identifiées à ce titre par le décret prévu au 1° de l'article L. 7231-2, l'engagement d'inclure ces prestations dans une offre de services comprenant un ensemble d'activités de services à la personne réalisées à domicile.

Article R7232-20

Dès réception du dossier de déclaration complet, le préfet du département du lieu d'implantation du principal établissement de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel enregistre la déclaration et lui délivre un récépissé. Dans le cas où le dossier est incomplet, le préfet en informe le demandeur et l'invite à produire les pièces ou informations manquantes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le récépissé délivré à la personne morale ou à l'entrepreneur individuel est publié au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Le préfet en informe le directeur des services fiscaux et l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale territorialement compétents. Le ministre chargé des services à la personne rend accessible au public par voie électronique la liste des personnes morales et entrepreneurs individuels dont la déclaration a donné lieu à délivrance d'un récépissé.

Le bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale mentionnées à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale est acquis à compter du premier jour du mois qui suit la publication du récépissé.

Article R7232-21

La personne morale ou l'entrepreneur individuel qui a effectué une déclaration produit au moins chaque trimestre un état d'activité et chaque année un bilan qualitatif et quantitatif de l'activité exercée au titre de l'année écoulée ainsi qu'un tableau statistique annuel. Ces documents sont adressés par voie électronique au ministre chargé des services à la personne, qui les rend accessibles au préfet. A défaut, ils sont adressés sous forme de documents papiers au préfet, qui en assure la transmission au ministre chargé des services à la personne. Celui-ci les rend accessibles par voie électronique au ministre chargé de l'emploi, à des fins statistiques.

Lorsque la personne morale ou l'entrepreneur individuel dispose de plusieurs établissements, les états statistiques et le bilan annuel mentionnés au premier alinéa distinguent l'activité exercée par chaque établissement.

La personne morale ou l'entrepreneur individuel qui a effectué une déclaration s'engage à apposer sur tous ses supports commerciaux le logotype identifiant le secteur des services à la personne. Ce logotype est mis gratuitement à la disposition des personnes morales et des entrepreneurs individuels par le ministre chargé des services à la personne.

Article R7232-22

La personne morale ou l'entrepreneur individuel qui cesse de remplir les conditions ou de respecter les obligations mentionnées aux 4°, 5° et 6° de l'article R. 7232-19 ou qui méconnaît de façon répétée, après mise en demeure par le préfet restée sans effet, les obligations définies à l'article R. 7232-21 perd le bénéfice des dispositions de l'article L. 7233-2 et des dispositions de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.

Il en est informé par le préfet, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il dispose d'un délai de quinze jours pour faire valoir ses observations.

Lorsque le préfet estime que les manquements relevés ne justifient pas le retrait de l'enregistrement mais rendent nécessaire une modification des termes de la déclaration, la personne en cause est invitée par le préfet à apporter à sa déclaration la modification requise.

La décision de retrait ou de modification d'un enregistrement de déclaration est prise par le préfet du département où la déclaration a été enregistrée. Elle est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Le préfet en informe le ministre chargé des services à la personne ainsi que le directeur des services fiscaux et l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale territorialement compétents.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R7232-23

La décision de retrait de l'enregistrement et du bénéfice des dispositions des articles L. 7233-2 du code du travail et de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale prend effet immédiatement. La personne morale ou l'entrepreneur individuel en informe sans délai l'ensemble des bénéficiaires de ses prestations de services par lettre individuelle.

A défaut de justification de l'accomplissement de cette obligation, et après mise en demeure restée sans effet, le préfet publie aux frais de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel sa décision dans deux journaux locaux ou dans un journal local et un journal à diffusion nationale lorsque les activités en cause de services à la personne sont exercées sur le territoire d'au moins deux régions.

Article R7232-24

Dans le cas prévu au premier alinéa de l'article L. 7232-8, la personne morale ou l'entrepreneur individuel qui a fait l'objet d'une décision de retrait du bénéfice des articles L. 7233-2 du code du travail et de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale ne peut, en application du deuxième alinéa de l'article L. 7232-8, faire une nouvelle déclaration qu'après un délai d'un an à compter de la date de la notification de la décision de retrait de l'enregistrement de la déclaration.

Chapitre III : Dispositions financières

Section 1 : Facturation des services

Article D7233-1

Lorsqu'ils assurent la fourniture aux personnes physiques de prestations de services à la personne, les personnes morales et les entrepreneurs individuels produisent une facture faisant apparaître :

1° Le nom et l'adresse de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel ;

2° Le numéro et la date d'enregistrement de la déclaration si celle-ci a été demandée ainsi que le numéro et la date de délivrance de l'agrément lorsque les activités relèvent de l'article L. 7232-1 ;

3° Le nom et l'adresse du bénéficiaire de la prestation de service ;

4° La nature exacte des services fournis ;

5° Le montant des sommes effectivement acquittées au titre de la prestation de service ;

6° Un numéro d'immatriculation de l'intervenant permettant son identification dans les registres des salariés de l'entreprise ou de l'association prestataire ;

7° Les taux horaires de main-d'oeuvre ou, le cas échéant, le prix forfaitaire de la prestation ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

8° Le décompte du temps passé ;

9° Les prix des différentes prestations ;

10° Le cas échéant, les frais de déplacement ;

11° Lorsque la personne morale ou l'entrepreneur individuel est agréé en application de l'article L. 7231-1 mais non déclaré au titre de l'article L. 7232-1-1, les devis, factures et documents commerciaux indiquent que les prestations fournies n'ouvrent pas droit aux avantages fiscaux prévus par l'article L. 7233-2.

Article D7233-2

Lorsque les prestations de service sont imposables à la taxe sur la valeur ajoutée, les taux, prix et frais de déplacement mentionnés à l'article D. 7233-1 comprennent cette taxe.

Article D7233-3

Seules peuvent ouvrir droit à la réduction d'impôt prévue par l'article 199 sexdecies du code général des impôts, les factures acquittées :
1° Soit par carte de paiement, prélèvement, virement, titre universel ou interbancaire de paiement ou par chèque ;
2° Soit par chèque emploi-service universel.

Article D7233-4

La personne morale ou l'entrepreneur individuel déclaré en application de l'article L. 7232-1-1 délivre à chacun de ses clients une attestation fiscale annuelle, pour leur permettre de bénéficier de la réduction d'impôt.

Cette attestation mentionne :

1° Le nom, l'adresse et le numéro d'identification de la personne morale ou de l'entrepreneur individuel ;

2° Le numéro et la date d'enregistrement de la déclaration ;

3° Le nom de la personne ayant bénéficié du service, son adresse, le numéro de son compte débité le cas échéant, le montant effectivement acquitté ;

4° Un récapitulatif des interventions faisant apparaître le nom et le code identifiant de l'intervenant, ainsi que la date et la durée de l'intervention.

Section 2 : Mesures fiscales

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D7233-5

Les activités de service à la personne à domicile ouvrent droit à la réduction d'impôt prévue par l'article 199 sexdecies du code général des impôts sous les réserves suivantes :

1° Le montant total des travaux de petit bricolage dits hommes toutes mains est plafonné à 500 euros par an et par foyer fiscal. La durée d'une intervention de petit bricolage ne peut excéder deux heures ;

2° Le montant de l'assistance informatique et Internet à domicile est plafonné à 3 000 euros par an et par foyer fiscal ;

3° Le montant des interventions de petits travaux de jardinage des particuliers est plafonné à 5 000 € par an et par foyer fiscal.

Section 3 : Aide financière en faveur des salariés, du chef d'entreprise ou des dirigeants sociaux

Article D7233-6

L'aide financière mentionnée à l'article L. 7233-4 peut financer des services à la personne au sein de l'entreprise au bénéfice de ses salariés.

Article D7233-7

Les bénéficiaires de l'aide financière prévue à l'article L. 7233-4 sont les salariés ou agents des personnes physiques ou morales de droit public ou de droit privé ainsi que ceux mentionnés à l'article L. 7233-5 dans les conditions prévues à cet article.

Article D7233-8

Le montant maximum de l'aide financière est fixé à 1 830 € par année civile et par bénéficiaire.

Ce montant maximum est révisé annuellement, par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, de l'économie et de la sécurité sociale, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages.

Ce montant ne peut excéder le coût des services supportés par le bénéficiaire.

Article D7233-9

Le comité d'entreprise ou l'entreprise qui verse l'aide financière établit, aux fins de contrôle, au titre de chaque année civile, un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés de l'entreprise et aux autres personnes mentionnées à l'article L. 7233-5.

Article D7233-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le comité d'entreprise qui verse l'aide financière transmet à l'entreprise, dans les dix premiers jours du mois de janvier de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide, l'identité des bénéficiaires et le montant qui leur a été versé à ce titre au cours de l'année civile précédente.

Article D7233-11

L'employeur communique au bénéficiaire de l'aide, avant le 1er février de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide versée par le comité d'entreprise ou l'entreprise au cours de l'année écoulée, une attestation mentionnant le montant total de celle-ci et précisant son caractère non imposable.
La déclaration annuelle prévue par l'article 87 du code général des impôts, souscrite par l'entreprise, mentionne, pour chaque bénéficiaire, le montant de l'aide accordée par le comité d'entreprise ou par l'entreprise.

Article R7233-12

Les dispositions de l'article L. 7233-4 s'appliquent à l'aide financière de la personne morale de droit public destinée à financer les chèques emploi-service universels au bénéfice de ses agents et salariés et des ayants droit.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE III : VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS OU PLACIERS, GÉRANTS DE SUCCURSALES ET CONJOINTS SALARIÉS DU CHEF D'ENTREPRISE

TITRE Ier : VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS

Chapitre Ier : Champ d'application et définitions

Chapitre III : Contrat de travail

Article D7313-1

Pour l'application de la législation sur les congés payés, le voyageur, représentant ou placier qui exerce sa profession dans les conditions prévues par les articles L. 7311-1 à L. 7311-3, L. 7313-1 et L. 7313-6 a droit à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période de même durée dans l'année qui a précédé son congé.
L'allocation de cette indemnité n'entraîne pas de réduction du montant des commissions auxquelles il a droit, dans les conditions prévues à son contrat, en raison de son activité antérieure à son départ en congé.

Chapitre IV : Dispositions pénales

TITRE II : GÉRANTS DE SUCCURSALES

Chapitre Ier : Dispositions générales

Chapitre II : Gérants non salariés des succursales de commerce de

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

détail alimentaire

Article D7322-1

L'autorité administrative mentionnée à l'article L. 7322-4 est le ministre chargé du travail. Il prend les décisions mentionnées au même article par arrêté.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE IV : TRAVAILLEURS À DOMICILE

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre Ier : Champ d'application et dispositions d'application

Chapitre II : Définitions

Chapitre III : Mise en œuvre

Section 1 : Comptabilité

Article R7413-1

Le donneur d'ouvrage à domicile tient une comptabilité distincte des matières premières et fournitures destinées au travailleur à domicile.
Cette comptabilité fait ressortir séparément :
1° A l'entrée dans l'établissement : la date d'entrée, la quantité et la nature de chaque article ;
2° A la remise de l'ouvrage aux travailleurs :
a) La date de remise, la quantité, la nature de chaque article ;
b) La nature de l'ouvrage ;
c) Le nom du travailleur ;
3° A la livraison de l'ouvrage par les travailleurs : la date de la livraison.

Article R7413-2

Les registres de la comptabilité du donneur d'ouvrage sont tenus à la disposition de l'inspection du travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut demander un contrôle de cette comptabilité.

Article R7413-3

Sous réserve de l'application de l'article L. 8232-2, relatif aux obligations et à la solidarité du donneur d'ordres, la responsabilité du travailleur à domicile pour l'application, à l'auxiliaire auquel il recourt, de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés est, suivant que l'auxiliaire est employé à son propre domicile ou à celui du travailleur à domicile :

1° Soit celle d'un donneur d'ouvrage vis-à-vis d'un travailleur à domicile ;

2° Soit celle d'un chef d'entreprise industrielle vis-à-vis d'un ouvrier en atelier.

Section 2 : Rupture du contrat de travail

Article R7413-4

Pour l'application aux travailleurs à domicile liés par un contrat de travail à durée indéterminée des dispositions des articles L. 1234-1 à L. 1234-8 et L. 1237-1, relatives au préavis, l'indemnité due, sauf rupture pour faute grave, en cas d'inobservation du préavis, est calculée sur la moyenne des salaires des six mois précédant la rupture du contrat.

Section 3 : Dispositions pénales

Article R7413-5

Le fait de méconnaître les dispositions des articles R. 7413-1 et R. 7413-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

TITRE II : RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Fourniture et livraison des travaux

Section 1 : Bulletin et carnet de travail

Article R7421-1

Le bulletin ou le carnet remis au travailleur à domicile, en application de l'article L. 7421-2, est

établi en deux exemplaires au moins.
Il mentionne :
1° Le nom et l'adresse de l'établissement ou les nom, prénoms et adresse du donneur d'ouvrage ;
2° La référence des organismes auxquels le donneur d'ouvrage verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
3° Le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
4° La nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
5° La nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
6° Le cas échéant, la date à laquelle le travail est livré.

Article R7421-2

Lors de la livraison du travail achevé, le bulletin ou carnet mentionne :
1° La date de la livraison ;
2° Le montant :
a) Des prix de façon acquis par le travailleur ;
b) Des frais d'ateliers qui s'y ajoutent ;
c) De l'allocation de congés payés ;
d) Des retenues que la loi fait obligation aux employeurs d'opérer ;
e) Le cas échéant, des divers frais accessoires laissés à la charge de l'intéressé par le donneur d'ouvrage, dans les limites prévues aux articles L. 3251-1 et L. 3251-2, relatifs à la saisie et à la cession des sommes dues au titre de rémunération ;
3° La somme nette payée ou à payer au travailleur compte tenu des éléments énumérés aux a, b et c du 2° et après déduction des frais et retenues mentionnées aux d et e du 2°.

Article R7421-3

Les inscriptions relatives à chaque travail sont portées sous un numéro d'ordre qui figure sur tous les exemplaires du bulletin ou carnet.

Section 2 : Dispositions pénales

Article R7421-4

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 7421-1 et L. 7421-2 ou des règlements pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de personnes concernées.
Le fait de porter des mentions inexactes sur les bulletins ou carnets et leur duplicata est puni des mêmes peines.

Chapitre II : Conditions de rémunération

Section 1 : Détermination des temps d'exécution

Article R7422-1

Dans les cas prévus à l'article L. 7422-2, le tableau des temps d'exécution des travaux est dressé par le préfet, après avis d'une commission départementale composée de trois employeurs et de trois travailleurs à domicile.

Article R7422-2

Les membres de la commission départementale sont désignés par le préfet selon la nature de l'activité, après consultation :

1° Des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées représentatives au niveau national ;

2° Du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R7422-3

La composition de la commission départementale peut varier, d'une part, selon la nature des travaux pour lesquels elle est consultée, d'autre part, pour une même branche d'activité, selon qu'elle est appelée à émettre un avis sur les temps d'exécution des travaux ou sur les salaires et les frais d'atelier.

Article R7422-4

Les arrêtés pris par le préfet conformément à l'article R. 7422-1 sont publiés dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle ils ont été pris et insérés au recueil des actes administratifs du département.

A l'expiration du délai d'un jour franc à compter de leur publication au chef-lieu du département, ces arrêtés sont applicables dans l'étendue du département ou de la circonscription.

Les arrêtés ministériels pris conformément aux articles R. 7422-5 et R. 7422-6 sont publiés au Journal officiel de la République française.

Article R7422-5

Un arrêté conjoint des ministres chargé du travail, de l'intérieur et des finances détermine les conditions dans lesquelles les membres employeurs sont indemnisés de leurs frais de déplacement et les membres travailleurs de leurs frais de déplacement et de leurs pertes de salaires.

Article R7422-6

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans les cas prévus à l'article L. 7422-3, le ministre chargé du travail prend un arrêté après avis :
1° Soit des commissions départementales compétentes mentionnées à l'article R. 7422-1, lorsqu'il s'agit de plusieurs départements ;
2° Soit d'une commission nationale des temps d'exécution lorsqu'il s'agit de l'ensemble du territoire.
La composition de la commission nationale des temps d'exécution est fixée dans chaque cas par arrêté du ministre chargé du travail.

Section 2 : Détermination du salaire

Article R7422-7

Le préfet prend la décision prévue au premier alinéa de l'article L. 7422-6 sur avis conforme de la commission départementale prévue à l'article R. 7422-1.
Il prend la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 7422-6 sur avis simple de cette commission.

Article R7422-8

Les arrêtés pris par le préfet conformément aux articles L. 7422-6 et L. 7422-11 sont publiés et insérés au recueil des actes administratifs du département dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle ils ont été pris.
A l'expiration du délai d'un jour franc à compter de leur publication au chef-lieu du département, ces arrêtés sont applicables dans l'étendue du département ou de la circonscription.
L'arrêté ministériel pris conformément à l'article L. 7422-7, est publié au Journal officiel de la République française.

Article R7422-9

Les taux horaires de salaires applicables aux professions mentionnées à l'article L. 7422-7 sont fixés par le ministre chargé du travail, après avis :
1° Soit des commissions départementales compétentes mentionnées à l'article R. 7422-1 lorsqu'il s'agit de plusieurs départements ;
2° Soit de la commission nationale de salaires lorsqu'il s'agit de l'ensemble du territoire.
La composition de la commission nationale des salaires est fixée dans chaque cas par arrêté du ministre chargé du travail après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées représentatives au niveau national.

Section 3 : Majorations

Article R7422-10

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour apprécier si un donneur d'ouvrage doit verser à un travailleur à domicile les majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 7422-9, il est tenu compte :
1° Des temps d'exécution résultant de la convention collective de travail étendue ou, à défaut, de l'arrêté préfectoral ou ministériel pris en application des articles L. 7422-2 et R. 7422-6 ;
2° Le cas échéant, des concours auxquels le travailleur à domicile a eu recours conformément au 2° de l'article L. 7412-1.

Article R7422-11

Pour l'application des majorations mentionnées à l'article R. 7422-10, les jours de la semaine autres que les dimanches et les jours de fêtes légales sont considérés comme jours ouvrables.
Dans le cas d'exécution d'heures supplémentaires, le pourcentage correspondant aux frais d'atelier porte sur le tarif normal, à l'exclusion de la majoration appliquée au titre des heures supplémentaires.

Section 4 : Affichages

Article R7422-12

Les temps d'exécution des travaux à domicile, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux et les frais d'atelier et frais accessoires sont affichés en permanence par le donneur d'ouvrage dans les locaux d'attente ainsi que dans ceux où la remise au travailleur des matières premières ou objets et la réception des articles après exécution est réalisée.
Ces dispositions ne s'appliquent pas au domicile privé des travailleurs, lorsque la remise de ces matières premières ou objets et la réception des marchandises y sont réalisées par les donneurs d'ouvrages ou leurs intermédiaires.

Article R7422-13

Le préfet peut décider l'affichage dans les mairies des communes intéressées des dispositions réglementaires relatives aux temps d'exécution, aux prix de façon, aux frais d'atelier et frais accessoires ainsi que la remise d'un extrait de ces dispositions à chaque travailleur à domicile de la profession.

Section 5 : Dispositions pénales

Article R7422-14

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 7422-4 ou des règlements pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R7422-15

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 7422-8 ou des règlements pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Article R7422-16

Le fait de méconnaître les dispositions des premier à troisième alinéa de l'article L. 7422-9 et de l'article L. 7422-10 ou des règlements pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Article R7422-17

Le fait de méconnaître les dispositions du premier alinéa de l'article R. 7422-12, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Chapitre III : Règlement des litiges

Article R7423-1

Le conseil de prud'hommes connaît les litiges relatifs à la rémunération des travailleurs à domicile et redresse notamment les comptes faisant ressortir des tarifs inférieurs au tarif minimum défini aux articles L. 7422-4 et L. 7422-5.
La différence constatée entre le salaire effectivement versé et celui qui aurait dû l'être est payée au travailleur. Il ne doit pas être tenu compte de l'indemnité à laquelle le donneur d'ouvrage peut être condamné.

Article R7423-2

A l'occasion de différend portant sur la rémunération d'un travailleur exécutant des travaux à domicile, le conseil de prud'hommes rend public, par affichage à la porte du prétoire, le tarif d'espèce résultant du jugement.
Tout intéressé et tout groupement professionnel sont autorisés à prendre sans frais copie de ces tarifs, au greffe du conseil de prud'hommes, et à les publier.

Chapitre IV : Santé et sécurité au travail

Article R7424-1

L'employeur ou le préposé qui fait exécuter à domicile des travaux présentant des risques compris dans un arrêté pris en exécution de l'article L. 7424-1, mentionne la nature exacte des travaux dans la déclaration qu'il adresse à l'inspection du travail.

Article R7424-2

Le délai minimum d'exécution de la mise en demeure prévue par l'article L. 7424-3 est fixé à quinze jours.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS

LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales

Chapitre II : Journalistes professionnels

Article D7522-1

Les modalités d'application des dispositions des articles R. 7111-2 à R. 7111-35, relatives à la carte d'identité professionnelle et à la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels, sont déterminées dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin par arrêté du représentant de l'Etat dans le département ou la collectivité.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

HUITIÈME PARTIE : CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

LIVRE Ier : INSPECTION DU TRAVAIL

TITRE Ier : COMPÉTENCES ET MOYENS D'INTERVENTION

Chapitre Ier : Répartition des compétences entre les différents départements ministériels

Section 1 : Inspection du travail dans l'industrie, les commerces et les services, les professions agricoles et le secteur des transports.

Article R8111-1

Sous réserve des dispositions des autres sections du présent chapitre, les missions d'inspection du travail sont exercées par les inspecteurs et contrôleurs du travail placés sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Section 2 : Inspection du travail dans les mines et carrières

Article R8111-8

Dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leur autorité. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.
Toutefois, pour l'application de l'article 218 du code minier, ces fonctionnaires relèvent exclusivement du ministre chargé des mines.

Article R8111-9

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les dispositions de l'article R. 8111-8 ne s'appliquent pas aux carrières situées sur le domaine de l'Etat mis à la disposition du ministère de la défense.
Pour ces dernières, les missions d'inspection du travail sont exercées par des agents habilités à cet effet par le ministre de la défense.

Section 3 : Inspection du travail dans les industries électriques et gazières

Article R8111-10

Dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés, placés sous le contrôle du ministre chargé de l'énergie, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens, habilités à cet effet par les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement ou le directeur régional et interdépartemental de l'environnement et de l'énergie d'Ile-de-France parmi les agents placés sous leur autorité.

Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Article R8111-11

Dans les centrales de production d'électricité comprenant une ou plusieurs installations nucléaires de base au sens du III de l'article 28 de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens, habilités à cet effet par l'Autorité de sûreté nucléaire, parmi les agents en relevant.

Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Section 4 : Inspection du travail dans les établissements de la défense

Article R8111-12

Pour les établissements placés sous l'autorité du ministre de la défense et dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence, les missions d'inspection du travail, conformément à l'article L. 8112-3, sont exercées, sous l'autorité du ministre de la défense, par les agents civils et militaires qu'il désigne.

Chapitre II : Compétences des agents

Article R8112-1

Dans la mise en œuvre des actions d'inspection du travail prévues à l'article L. 8112-1, l'inspecteur du travail contribue, notamment, à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales.

Outre l'exercice de ces attributions principales, il concourt à l'exécution des missions de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en ce qui concerne les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R8112-2

L'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

Article R8112-3

L'inspecteur du travail contribue à l'élaboration des statistiques relatives aux conditions du travail dans le secteur qu'il est chargé de surveiller.

Article R8112-4

L'inspecteur du travail fournit des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de sa circonscription, des dispositions dont il est chargé d'assurer le contrôle de l'exécution.
Ces rapports mentionnent les accidents dont les salariés ont été victimes et leurs causes.
Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la santé et la sécurité au travail.

Article R8112-5

Un rapport de synthèse de l'ensemble des communications des inspecteurs du travail est publié tous les ans par le ministre chargé du travail.

Article R8112-6

Pour l'application des articles L. 242-7, L. 422-3 et L. 422-4 du code de la sécurité sociale et des articles L. 751-21 et L. 751-48 du code rural et de la pêche maritime, l'inspecteur ou le contrôleur du travail informe la caisse chargée de la prévention et de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles compétente des mesures qu'il a prises à l'encontre d'une entreprise dans laquelle il a constaté une situation particulièrement grave de risque exceptionnel, notamment dans le cas de situations de danger grave et imminent ou de risque sérieux pour l'intégrité physique des travailleurs mentionnées au titre III du livre VII de la quatrième partie du présent code.

Chapitre III : Prérogatives et moyens d'intervention

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 1 : Information sur les lieux de travail à caractère temporaire

Article R8113-1

Les employeurs, autres que ceux des professions agricoles, tiennent à la disposition de l'inspection du travail, au siège de leur établissement, une liste de leurs chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire.
Ils informent par écrit l'inspection du travail de l'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail employant dix salariés au moins pendant plus d'une semaine.

Section 2 : Accès aux documents

Article D8113-2

Lorsque un décret, pris en application de l'article L. 8113-6, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, prévoit que l'employeur peut recourir à un support de substitution pour la tenue de certains registres, ce support est conçu et tenu de façon à obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.
Il est présenté dans les mêmes conditions et conservé pendant le même délai que le registre auquel il se substitue.

Article D8113-3

En cas de traitement automatisé de données nominatives pour la tenue d'un registre, l'employeur ou le responsable du traitement justifie à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a accompli la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Section 3 : Mises en demeure et demandes de vérification

Article R8113-4

Les mises en demeure et demandes de vérification de l'inspecteur ou du contrôleur du travail sont notifiées par écrit à l'employeur soit par remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R8113-5

Le délai d'exécution des mises en demeure ainsi que les délais de recours courent à compter du jour de remise de la notification ou du jour de présentation de la lettre recommandée.

Section 4 : Constats dans les établissements de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs

Article R8113-6

Les constatations de l'inspecteur ou du contrôleur du travail dans un établissement de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou de l'un de leurs établissements publics administratifs, sont consignées dans un registre spécial fourni par l'administration intéressée ou adressées au directeur de l'établissement, qui les annexe à ce registre.
Une copie de ces observations est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R8113-7

Le directeur de l'établissement fait connaître au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans un délai d'un mois, les suites qu'il entend donner aux observations de l'inspecteur ou du contrôleur du travail.

Une copie de cette lettre est annexée au registre spécial sur lequel figurent les observations de l'inspection du travail.

Article R8113-8

En cas de désaccord entre le directeur de l'établissement et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ce dernier informe le ministre chargé du travail, qui saisit le ministre intéressé.

Section 5 : Prestation de serment

Article D8113-9

Avant d'entrer en fonctions, l'inspecteur du travail prête le serment prévu à l'article L. 8113-10 devant le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve la résidence de sa première affectation.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R8114-1

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article R. 8113-1 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre des dispositions de cet article.

Article R8114-2

Le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail, en méconnaissance de l'article L. 8113-4, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Chapitre V : Sanctions administratives

Section 1 : Dispositions générales

Article R8115-1

Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate l'un des manquements aux obligations mentionnées à la section 2 du présent chapitre, il transmet au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi un rapport sur le fondement duquel ce dernier peut décider de prononcer une amende administrative.

Article R8115-2

Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide de prononcer une amende administrative, il indique à l'intéressé le montant de l'amende envisagée et l'invite à présenter ses observations dans un délai de quinze jours.

A l'expiration du délai fixé et au vu des observations éventuelles de l'intéressé, il notifie sa décision et émet le titre de perception correspondant.

L'indication de l'amende envisagée et la notification de la décision infligeant l'amende sont effectuées par tout moyen permettant de leur conférer date certaine.

Article R8115-3

La décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi indique les voies et délais de recours.

Article R8115-4

L'amende est prise en charge et recouvrée par le comptable public assignataire de la recette. Les règles applicables aux créances de l'Etat mentionnées aux articles 112 à 124 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique sont applicables au recouvrement des amendes.

Section 2 : Dispositions particulières

Sous-section 1 : Déclaration préalable de détachement

Article R8115-5

Les manquements aux obligations mentionnées à l'article R. 8115-1 sont ceux résultant de la méconnaissance des dispositions des articles L. 1262-2-1 et L. 1262-4-1 du code du travail.

TITRE II : SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL

Chapitre Ier : Échelon central

Section 1 : Conseil national de l'inspection du travail

Sous-section 1 : Attributions

Article D8121-1

Le Conseil national de l'inspection du travail, institué auprès du ministre chargé du travail, contribue à assurer, par ses attributions consultatives auprès du ministre, l'exercice des missions et garanties de l'inspection du travail telles qu'elles sont notamment définies par les conventions n° 81 et n° 129 de l'OIT sur l'inspection du travail et par le présent code.

Article D8121-2

Le Conseil national de l'inspection du travail peut être saisi par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail de tout acte d'une autorité administrative de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles il doit pouvoir exercer sa mission.
Après instruction du dossier, et sous réserve de la recevabilité de la saisine, le conseil rend un avis motivé transmis au ministre chargé du travail et, le cas échéant, au ministre dont relève l'agent et

notifié à l'agent.
L'avis est également adressé à la commission administrative paritaire du corps interministériel dont relève l'agent.

Article D8121-3

Le Conseil national de l'inspection du travail peut être saisi par le ministre chargé du travail ou par un autre ministre en charge d'un service d'inspection du travail de toute question à caractère général concernant le respect des missions et garanties de l'inspection du travail.
L'avis rendu est transmis aux ministres et communiqué au comité technique compétent.

Article D8121-4

Les attributions du Conseil national de l'inspection du travail sont sans incidence sur les compétences des instances paritaires telles qu'elles sont définies par les dispositions légales.

Article D8121-5

Le Conseil national de l'inspection du travail établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport est public.

Sous-section 2 : Composition et mandat

Article D8121-6

Le Conseil national de l'inspection du travail est composé :
1° D'un conseiller d'Etat désigné par le vice-président du Conseil d'Etat ;
2° D'un conseiller à la Cour de cassation désigné par le premier président de la Cour de cassation ;
3° D'un inspecteur général des affaires sociales, désigné par le chef de l'inspection générale des affaires sociales ;
4° D'un membre du corps de l'inspection du travail exerçant les fonctions de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi désigné par le collège des directeurs régionaux ;

5° D'un inspecteur du travail, sur proposition des représentants du personnel élus à la commission administrative paritaire du corps interministériel des inspecteurs du travail ;
6° D'un contrôleur du travail, sur proposition des représentants du personnel élus à la commission administrative paritaire du corps interministériel des contrôleurs du travail.

Article D8121-7

Les membres du Conseil national de l'inspection du travail sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D8121-8

Le mandat des membres du Conseil national de l'inspection du travail est de trois ans. Il est renouvelable une fois.
Si, en cours de mandat, un membre du conseil cesse d'exercer ses fonctions, le mandat de son successeur est limité à la période restant à courir.

Sous-section 3 : Fonctionnement

Article D8121-9

Le Conseil national de l'inspection du travail établit un règlement intérieur approuvé par arrêté des ministres intéressés.

Article D8121-10

Le Conseil national de l'inspection du travail élit son président, en son sein, à chaque renouvellement triennal.
En cas d'empêchement, de démission ou pour toute autre raison empêchant le président d'achever son mandat, son remplaçant est désigné dans les mêmes conditions pour la durée de la période restant à courir.

Article D8121-11

Le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail est assuré par le directeur général du travail ou son représentant.

Article D8121-12

Les fonctions de membre du Conseil national de l'inspection du travail ne sont pas rémunérées.
Les frais de déplacement donnent lieu à indemnisation dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Section 2 : Direction générale du travail

Article R8121-13

La direction générale du travail a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de

l'application de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, ainsi que de la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, de la convention n° 178 du 22 octobre 1996 et des règles 5.1.4 à 5.1.6 du titre 5 de la convention de travail maritime 2006 sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.

Elle exerce à ce titre pour les agents de l'inspection du travail la fonction d'autorité centrale, d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévue par ces conventions.

Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail.

Elle fixe les modalités de coordination entre les différentes unités de contrôle du système d'inspection.

Article R8121-14

La direction générale du travail :

1° Détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail ;

2° Contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial ;

3° Assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions ;

4° Veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail ;

5° Coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels ;

6° Conduit des actions spécifiques de contrôle.

Section 3 : Groupe national de veille, d'appui et de contrôle

Article R8121-15

Le groupe national de veille, d'appui et de contrôle mène ou apporte un appui à des opérations qui nécessitent une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles. Des inspecteurs et contrôleurs du travail y sont affectés. Il est placé sous l'autorité d'un inspecteur du travail.

Chapitre II : Services déconcentrés

Article R8122-1

Dans le cadre des directives du directeur général du travail, le directeur régional des entreprises, de

la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi :
1° Met en œuvre au plan régional la politique définie par les pouvoirs publics afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ;
2° Définit les orientations générales des actions d'inspection de la législation du travail, qu'il organise, coordonne, suit et évalue ;
3° Coordonne l'action de ses services avec les autres services de l'Etat et les organismes chargés de la prévention ou du contrôle, en matière d'inspection de la législation du travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. A ce titre, il est tenu informé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail de ses interventions dans la région ;
4° Assure le suivi de la négociation collective dans les entreprises et au niveau territorial ;
5° Est chargé des relations avec les autorités judiciaires, sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail ;
6° Exerce les pouvoirs propres qui lui sont conférés par les dispositions en vigueur ou sur le fondement de telles dispositions.

Article R8122-2

Pour l'exercice des compétences en matière d'actions d'inspection de la législation du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut déléguer sa signature au chef du pôle en charge des questions de travail et aux responsables d'unités territoriales chargées des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de développement des entreprises.

En accord avec le délégant, ceux-ci peuvent donner délégation pour signer des actes relatifs aux affaires pour lesquelles ils ont eux-mêmes reçu délégation aux agents du corps de l'inspection du travail placés sous leur autorité. Le directeur régional peut mettre fin à tout ou partie de cette délégation. Il peut également fixer la liste des compétences qu'il souhaite exclure de la délégation que peuvent consentir ces chefs de service aux agents du corps de l'inspection du travail placés sous leur autorité.

Les responsables d'unité territoriale exercent, au nom du directeur régional, le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d'inspection de la législation du travail.

Article R8122-3

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 8121-15, les inspecteurs et les contrôleurs du travail exercent leur mission :

1° Soit dans une unité de contrôle départementale ou infra-départementale ;

2° Soit dans une unité de contrôle interdépartementale ;

3° Soit dans une unité de contrôle régionale ;

4° Soit dans une unité de contrôle interrégionale.

Chacune de ces unités de contrôle est placée sous l'autorité d'un inspecteur du travail.

Article R8122-4

Les unités de contrôle de niveau infra-départemental, départemental ou interdépartemental, rattachées à une unité territoriale, et les unités de contrôle interrégionales, rattachées à une direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sont composées de sections, dans lesquelles un inspecteur ou un contrôleur du travail exerce ses compétences.

Le responsable de l'unité de contrôle est chargé, notamment dans la mise en œuvre de l'action collective, de l'animation, de l'accompagnement et du pilotage de l'activité des agents de contrôle. Il peut apporter un appui à une opération de contrôle menée sur le territoire de l'unité dont il est responsable. Il peut en outre, sur décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, être chargé d'exercer les fonctions d'inspecteur du travail dans une section relevant de son unité.

Article R8122-5

Le nombre d'unités de contrôle infra-départementales, départementales ou interdépartementales et leur rattachement sont fixés pour chaque région par arrêté du ministre chargé du travail.

Lorsque des spécificités sectorielles ou thématiques justifient l'intervention d'une unité de contrôle spécialisée dont la compétence territoriale excède la région, un arrêté du ministre en charge du travail fixe sa localisation, sa délimitation et son champ d'intervention. Cet arrêté précise la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à laquelle est rattachée cette unité de contrôle.

Article R8122-6

Dans les limites de sa circonscription territoriale, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide de la localisation et de la délimitation des unités de contrôle et, dans chaque unité de contrôle, du nombre, de la localisation et de la délimitation, et le cas échéant du champ d'intervention sectoriel ou thématique, des sections d'inspection.

Il nomme les responsables des unités de contrôle et affecte les agents de contrôle de l'inspection du travail dans les sections d'inspection.

Article R8122-7

Dans chaque département, au moins une section exerce les missions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre dans les exploitations, entreprises et établissements définis à l'article L. 717-1 du code rural et de la pêche maritime, sauf exception justifiée par le faible volume de l'activité agricole et prévue par arrêté des ministres chargés de l'agriculture et du travail. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut en tant que de besoin élargir le champ de compétence des sections agricoles tel qu'il résulte de l'application de

l'article L. 717-1 du code rural et de la pêche maritime.

Article R8122-8

Dans chaque région, une unité régionale d'appui et de contrôle, rattachée au pôle "politique du travail" de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, est chargée de la lutte contre le travail illégal.

Article R8122-9

Afin d'opérer un contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir un risque particulier, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut :

1° Soit désigner au sein des unités de contrôle des agents disposant de compétences particulières pour assurer dans la région un appui aux unités de contrôle infra-départementales, départementales ou interdépartementales ou de mener une action régionale ;

2° Soit proposer la création d'une unité de contrôle régionale chargée d'opérer ce contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir ce risque particulier. Cette unité, rattachée au pôle "politique du travail" de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, est créée par arrêté du ministre chargé du travail.

Article R8122-10

I. - Dans chaque unité de contrôle mentionnée au 1° de l'article R. 8122-3, l'agent de contrôle de l'inspection du travail exerce ses missions sur le territoire d'une section. Il peut, lorsqu'une action le rend nécessaire, intervenir sur le reste du territoire de l'unité territoriale à laquelle est rattachée l'unité de contrôle où il est affecté.

II. - Dans chaque unité de contrôle mentionnée au 2° de l'article R. 8122-3, l'agent de contrôle de l'inspection du travail exerce ses missions sur le territoire d'une section. Il peut, lorsqu'une action le rend nécessaire, intervenir sur le territoire de son unité de contrôle et sur celui de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à laquelle cette unité de contrôle est rattachée.

III. - Dans chaque unité de contrôle mentionnée au 4° de l'article R. 8122-3, l'agent de contrôle de l'inspection du travail exerce ses missions sur le territoire d'une section. Il peut, lorsqu'une action le rend nécessaire, intervenir sur le territoire de son unité de contrôle et sur celui de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à laquelle cette unité de contrôle est rattachée.

IV. - Toutefois, l'inspecteur du travail est seul habilité à prendre, dans la section où il exerce ses missions, les décisions qui relèvent de sa compétence exclusive en vertu de dispositions législatives ou réglementaires.

Article R8122-11

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque les actions d'inspection de la législation du travail ont été confiées, dans une section, à un contrôleur du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi :

1° Désigne un ou plusieurs inspecteurs du travail pour prendre les décisions qui relèvent de la compétence exclusive de l'inspecteur du travail, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ;

2° Peut confier le contrôle des établissements d'au moins cinquante salariés à un ou plusieurs inspecteurs du travail.

Chapitre III : Appui à l'inspection du travail

Section 1 : Médecin inspecteur du travail

Article R8123-1

Le médecin inspecteur du travail concourt à l'ensemble des missions des services déconcentrés relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
A ce titre, il formule les avis et prend les décisions prévues par les dispositions légales.
Il est notamment chargé de l'étude des risques professionnels et de leur prévention. Il exerce une mission d'information au bénéfice des médecins du travail et des médecins de main-d'œuvre, qu'il associe aux études entreprises.
Il est chargé du contrôle technique de l'activité des médecins de main-d'œuvre.

Article D8123-2

Le médecin inspecteur du travail veille, avec les services de l'inspection du travail et en liaison avec les comités techniques des caisses de sécurité sociale, à l'application des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité au travail.

Article D8123-3

Le médecin inspecteur du travail exerce une action permanente en vue de la protection des travailleurs sur leur lieu de leur travail.
Cette action porte également sur le contrôle du fonctionnement des services de santé au travail.

Article D8123-4

Le médecin inspecteur du travail communique aux comités techniques des caisses de sécurité sociale les renseignements qu'il possède sur les risques de maladies professionnelles et d'accidents

du travail inhérents aux différentes entreprises.

Article D8123-5

Le médecin inspecteur du travail assure, en coordination étroite avec les services psychotechniques, l'examen médical des travailleurs en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et de l'envoi dans les centres de rééducation de ceux qui sont provisoirement inaptes au travail ou handicapés physiquement.

Article R8123-6

Le médecin inspecteur du travail est placé sous l'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sauf dans l'exercice des compétences qu'il tient directement des dispositions légales, et sous réserve des dispositions de l'article R. 8123-7.

Article R8123-7

Le médecin inspecteur du travail est placé sous l'autorité du chef du service de l'inspection médicale du travail pour l'exercice de ses compétences techniques.

Section 2 : Missions spéciales temporaires confiées à des médecins et ingénieurs

Article R8123-8

Les médecins-conseils de l'inspection du travail, prévus à l'article L. 8123-6, sont choisis sur une liste arrêtée par décret pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Article R8123-9

Les ingénieurs conseils de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8123-6 sont choisis sur une liste arrêtée par décret pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

HUITIÈME PARTIE : CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

LIVRE II : LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

TITRE Ier : DÉFINITION

TITRE II : TRAVAIL DISSIMULÉ

Chapitre Ier : Interdictions

Section 1 : Travail dissimulé par dissimulation d'activité

Article R8221-1

L'entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire affiche sur ce chantier, pendant la durée de l'affichage du permis, son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse.
L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.

Section 2 : Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié

Article R8221-2

Sur demande des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7, pour l'application des dispositions du 1° de l'article L. 8221-5, l'employeur produit l'avis de réception prévu à l'article R. 1221-7 s'il est encore tenu de le conserver en application de l'article R. 1221-8 ou, tant qu'il n'a pas reçu cet avis, les éléments leur permettant de vérifier qu'il a procédé à la déclaration préalable à l'embauche du salarié.

Section 3 : Règles applicables à la diffusion d'annonce

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R8221-3

Le numéro d'identification mentionné au a du 1° de l'article L. 8221-7 est le numéro unique d'identification des entreprises défini à l'article D. 123-235 du code de commerce.

Chapitre II : Obligations et solidarité financière des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage

Section 1 : Dispositions communes

Article R8222-1

Les vérifications à la charge de la personne qui conclut un contrat, prévues à l'article L. 8222-1, sont obligatoires pour toute opération d'un montant au moins égal à 5 000 euros hors taxes.

Article R8222-2

L'injonction adressée au cocontractant par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, en application du premier alinéa de l'article L. 8222-5, est réalisée par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R8222-3

L'injonction adressée à l'entreprise en situation irrégulière par la personne morale de droit public, en application du premier alinéa de l'article L. 8222-6, est réalisée par lettre recommandée avec avis de réception.
L'entreprise mise en demeure dispose d'un délai de quinze jours pour répondre à la personne publique.

Section 2 : Cocontractant établi en France

Article D8222-4

Le particulier qui contracte pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou de ses ascendants ou descendants, est considéré comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 8222-1 s'il se fait remettre, par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution, l'un des documents énumérés à l'article D. 8222-5.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D8222-5

La personne qui contracte, lorsqu'elle n'est pas un particulier répondant aux conditions fixées par l'article D. 8222-4, est considérée comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 8222-1 si elle se fait remettre par son cocontractant, lors de la conclusion et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution :

1° Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L. 243-15 émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions datant de moins de six mois dont elle s'assure de l'authenticité auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

2° Lorsque l'immatriculation du cocontractant au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée, l'un des documents suivants :

a) Un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis) ;

b) Une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers ;

c) Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente ;

d) Un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes en cours d'inscription.

Section 3 : Cocontractant établi à l'étranger

Article D8222-6

Le particulier qui contracte pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou de ses ascendants ou descendants, est considéré comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 8222-4 s'il se fait remettre par son cocontractant établi ou domicilié à l'étranger, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution, l'un des documents énumérés à l'article D. 8222-7.

Article D8222-7

La personne qui contracte, lorsqu'elle n'est pas un particulier répondant aux conditions fixées par l'article D. 8222-6, est considérée comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 8222-4 si elle se fait remettre par son cocontractant établi ou domicilié à l'étranger, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution :

1° Dans tous les cas, les documents suivants :

a) Un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de l'article 286 ter du code général des impôts. Si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son

représentant fiscal ponctuel en France ;
b) Un document attestant de la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 ou d'une convention internationale de sécurité sociale et, lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent ou, à défaut, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l' article L. 243-15 du code de la sécurité sociale . Dans ce dernier cas, elle doit s'assurer de l'authenticité de cette attestation auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales ;
2° Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants :
a) Un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription ;
b) Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel ;
c) Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de six mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre.

Article D8222-8

Les documents et attestations énumérés à l'article D. 8222-7 sont rédigés en langue française ou accompagnés d'une traduction en langue française.

Chapitre III : Droits des salariés et actions en justice

Article D8223-1

En application de l'article L. 8223-2, le salarié obtient les informations relatives à l'accomplissement par l'employeur de la déclaration préalable à l'embauche le concernant sur demande écrite.
La demande du salarié contient :
1° Ses nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance ;
2° Son numéro national d'identification, s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale ;
3° Son adresse ;
4° Sa date d'embauche et la période de travail pour laquelle l'information relative à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche est sollicitée.

Article D8223-2

La réponse à la demande du salarié lui est adressée dans les trente jours qui suivent la réception de sa demande.
Elle contient les informations relatives à :

1° L'existence ou non d'une déclaration préalable à l'embauche le concernant, correspondant à la date d'embauche et à la période d'emploi mentionnées dans sa demande ;
2° Lorsque l'embauche a fait l'objet d'une déclaration, la date et l'heure prévisibles d'embauche indiquées par l'employeur, ainsi que la date et l'heure auxquelles il a procédé à la déclaration ;
3° La dénomination sociale ou les nom et prénoms de l'employeur qui a procédé à cette déclaration ainsi que son adresse professionnelle et, le cas échéant, son numéro SIRET.

Article D8223-3

Lorsque la demande du salarié est présentée verbalement, cette demande et la réponse qui lui est apportée sont consignées par procès-verbal.

Article D8223-4

Le salarié est informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale représentative en application de l'article L. 8223-4 par tout moyen conférant date certaine. Ce document précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que :

1° Le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de l'information ;

2° L'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours ;

3° Le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R8224-1

Le fait de ne pas respecter l'obligation d'affichage prévue à l'article R. 8221-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

TITRE III : MARCHANDAGE

Chapitre Ier : Interdiction

Chapitre II : Obligations et solidarité financière du donneur d'ordre

Article D8232-1

L'entrepreneur qui, en application de l'article L. 8232-1, a conclu un contrat avec un chef d'entreprise sans être propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal et qui fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ces travaux, affiche dans chacun de ces ateliers, magasins ou chantiers, le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux.

Chapitre III : Actions en justice

Article D8233-1

Le salarié est informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale représentative en application de l'article L. 8233-1 par tout moyen conférant date certaine. Cette information précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que :

1° Le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de l'information ;

2° L'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours ;

3° Le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Article D8233-2

Passé le délai de quinze jours prévu au 4° de l'article D. 8233-1, l'acceptation du salarié est considérée comme tacitement acquise.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R8234-1

Le fait, pour un entrepreneur ayant conclu un contrat dans les conditions prévues à l'article D. 8232-1, de ne pas afficher dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers, le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

TITRE IV : PRÊT ILLICITE DE MAIN-D'ŒUVRE

Chapitre Ier : Interdiction

Chapitre II : Actions en justice

Article R8242-1

Le salarié est informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale représentative en application de l'article L. 8242-1 par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que :

1° Le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la lettre ;

2° L'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours ;

3° Le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Article R8242-2

Passé le délai de quinze jours prévu au 4° de l'article R. 8242-1, l'acceptation du salarié est considérée comme tacitement acquise.

Chapitre III : Dispositions pénales

TITRE V : EMPLOI D'ÉTRANGERS SANS TITRE DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Interdictions

Chapitre II : Droits du salarié étranger

Section 1 : Information des étrangers sans titre au regard de leurs droits

Article R8252-1

Lorsque l'un des agents mentionnés à l'article L. 8271-7 constate qu'un travailleur étranger est occupé sans être en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, il lui remet un document l'informant de ses droits dont le contenu est défini à l'article R. 8252-2.

Section 2 : Le document d'information

Article R8252-2

Le document remis au salarié étranger sans titre comporte les informations suivantes :

1° Dans tous les cas :

a) Le droit aux salaires et indemnités mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 8252-2 ;

b) L'obligation qui incombe à l'employeur de remettre les bulletins de paie, le certificat de travail et le solde de tout compte correspondant à la période d'emploi dans l'entreprise ;

c) La possibilité, lorsqu'il est placé dans l'une des situations mentionnées à la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 8252-4, d'obtenir le recouvrement des salaires et des indemnités auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration ;

d) La possibilité, le cas échéant, de saisir la juridiction compétente en matière prud'homale aux fins d'obtenir le paiement des salaires et des indemnités, pour la partie non recouvrée par l'Office français de l'immigration et de l'intégration, notamment par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative, conformément aux dispositions de l'article L. 8255-1 ;

e) La possibilité de saisir également la juridiction compétente en matière prud'homale afin de réclamer des dommages et intérêts s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre des dispositions de l'article L. 8252-2 ;

f) La possibilité de porter plainte contre une personne qu'il accuse d'avoir commis à son encontre les infractions visées aux articles 225-4-1 à 225-4-6 et 225-5 à 225-10 du code pénal et de pouvoir bénéficier à cet effet d'une carte de séjour temporaire durant la procédure, au titre de l'article L. 316-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

2° En outre, l'indication de l'indemnité forfaitaire mentionnée au 2° de l'article L. 8252-2 ou celle prévue par l'article L. 8223-1, en cas d'emploi dans les conditions définies aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5.

Le document est traduit dans les langues les plus couramment utilisées désignées par le ministre chargé de l'immigration.

Section 3 : Modalités de paiement, de recouvrement et de versement des salaires et indemnités dus au salarié étranger sans titre

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R8252-4

L'organisme mentionné à l'article L. 8252-4 est l'Office français de l'immigration et de l'intégration.

Article R8252-5

Lorsqu'un des agents mentionnés à l'article L. 8271-7 a relevé une infraction à l'emploi d'étranger sans titre, il en informe sans délai l'Office français de l'immigration et de l'intégration, en précisant

l'identité du contrevenant, du ou des salariés concernés ainsi que tout élément relatif à la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 8252-2. Le préfet du département et, à Paris, le préfet de police tiennent l'office informé des mesures prises à l'égard du salarié concerné. Ce dernier informe l'office de sa situation au regard du règlement des sommes auxquelles il a droit en application de l'article L. 8252-2.

Sous-section 2 : Paiement spontané par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étranger sans titre

Article R8252-6

L'employeur d'un étranger sans titre s'acquitte par tout moyen, dans le délai mentionné à l'article L. 8252-4, des salaires et indemnités déterminés à l'article L. 8252-2.

Il remet au salarié étranger sans titre les bulletins de paie correspondants, un certificat de travail ainsi que le solde de tout compte. Il justifie, auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, par tout moyen, de l'accomplissement de ses obligations légales.

Article R8252-7

Lorsque le salarié étranger est placé en rétention administrative, est assigné à résidence ou n'est déjà plus sur le territoire national, son employeur s'acquitte des sommes déterminées à l'article L. 8252-2, dans le délai mentionné à l'article L. 8252-4, auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, lequel les reverse à l'intéressé.

Sous-section 3 : Recouvrement forcé des salaires et indemnités dus au salarié étranger sans titre

Article R8252-8

Pour tout salarié étranger placé en rétention administrative, assigné à résidence ou qui ne se trouve plus sur le territoire national, le directeur général de l'office rappelle à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, qu'il doit, s'il ne s'est pas déjà acquitté des sommes mentionnées à l'article R. 8252-6, les verser sans délai sur un compte ouvert par l'office au nom du salarié étranger concerné.

A défaut de règlement par l'employeur au terme du délai mentionné à l'article L. 8252-4, le directeur général émet à son encontre un titre exécutoire correspondant aux sommes dues en application de l'article L. 8252-2, pour permettre à l'agent comptable de l'office d'en effectuer le recouvrement. Le directeur général notifie sa décision à l'employeur ainsi que le titre de recouvrement par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire.

Le recouvrement des sommes mentionnées au présent article est réalisé conformément aux dispositions régissant les états exécutoires émis pour le recouvrement des créances des établissements publics nationaux.

Si le salarié étranger est toujours sur le territoire national, l'agent comptable de l'office reverse les

sommes au salarié étranger concerné.

Si le salarié étranger a quitté le territoire national, ces sommes sont transférées dans le pays où il est retourné ou a été reconduit afin qu'elles lui soient remises. Les frais d'envoi mentionnés au 3° de l'article L. 8252-2 sont mis à la charge de l'employeur.

Article R8252-9

Si, dans la situation du salarié étranger mentionnée à l'article R. 8252-8, le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration décide de mettre en œuvre la solidarité financière du donneur d'ordre mentionné à l'article L. 8254-2, il informe le donneur d'ordre, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, qu'il doit verser les sommes dues sur un compte ouvert par l'office au nom du salarié étranger concerné.

A défaut de règlement par le donneur d'ordre au terme du délai fixé dans la décision mentionnée à l'alinéa précédent, qui ne peut être inférieur à quinze jours suivant sa notification, il est procédé dans les mêmes conditions qu'à l'article R. 8252-8.

Sous-section 4 : Recouvrement des sommes dues au salarié étranger sans titre sur décision judiciaire

Paragraphe 1er : Dispositions générales

Article R8252-10

Lorsque la juridiction statuant en matière prud'homale, saisie par un salarié étranger sans titre ou son représentant, en application de l'article L. 8252-2, a rendu une décision passée en force de chose jugée condamnant l'employeur ou le donneur d'ordre au paiement des sommes restant dues, le greffe transmet une copie de cette décision au directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration.

Article R8252-11

Lorsqu'une juridiction correctionnelle a prononcé une décision définitive condamnant une personne pour avoir recouru sciemment aux services d'un employeur d'un étranger sans titre, le greffe transmet une copie de la décision au directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, afin de lui permettre de procéder à la mise en œuvre de la solidarité financière prévue à l'article L. 8254-2-2.

Paragraphe 2 : Intervention de l'Office français de l'immigration et de l'intégration saisi sur décision judiciaire

Article R8252-12

Lorsque le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration est saisi d'une

décision judiciaire mentionnée à l'article R. 8252-10, il enjoint la personne condamnée de verser ces sommes sur un compte ouvert au nom du salarié étranger concerné, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire.

A défaut de règlement par la personne condamnée au terme du délai fixé dans la décision mentionnée à l'alinéa précédent, qui ne peut être inférieur à quinze jours suivant sa notification, il est procédé dans les mêmes conditions qu'à l'article R. 8252-8.

Article R8252-13

Lorsque le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration est saisi d'une décision pénale mentionnée à l'article R. 8252-11, il met en œuvre dans les mêmes conditions la procédure prévue à l'article R. 8252-8.

Chapitre III : Contribution spéciale

Article R8253-1

La contribution spéciale prévue à l'article L. 8253-1 est due pour chaque étranger employé en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1.

Cette contribution est à la charge de l'employeur qui a embauché ou employé un travailleur étranger non muni d'une autorisation de travail.

Article R8253-2

I.-Le montant de la contribution spéciale prévue à l'article L. 8253-1 est égal à 5 000 fois le taux horaire, à la date de la constatation de l'infraction, du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12.

II.-Ce montant est réduit à 2 000 fois le taux horaire du minimum garanti dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1° Lorsque le procès-verbal d'infraction ne mentionne pas d'autre infraction commise à l'occasion de l'emploi du salarié étranger en cause que la méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 ;

2° Lorsque l'employeur s'est acquitté des salaires et indemnités mentionnés à l'article L. 8252-2 dans les conditions prévues par les articles R. 8252-6 et R. 8252-7.

III.-Dans l'hypothèse mentionnée au 2° du II, le montant de la contribution spéciale est réduit à 1 000 fois le taux horaire du minimum garanti lorsque le procès-verbal d'infraction ne mentionne l'emploi que d'un seul étranger sans titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

IV.-Le montant de la contribution spéciale est porté à 15 000 fois le taux horaire du minimum garanti lorsqu'une méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 8251-1 a donné lieu à l'application de la contribution spéciale à l'encontre de l'employeur au cours de la période de cinq années précédant la constatation de l'infraction.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R8253-3

Au vu des procès-verbaux qui lui sont transmis en application de l'article L. 8271-17, le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration indique à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa date de réception par le destinataire, que les dispositions de l'article L. 8253-1 sont susceptibles de lui être appliquées et qu'il peut présenter ses observations dans un délai de quinze jours.

Article R8253-4

A l'expiration du délai fixé, le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration décide, au vu des observations éventuelles de l'employeur, de l'application de la contribution spéciale prévue à l'article L. 8253-1, la liquide et émet le titre de perception correspondant.

La créance est recouvrée par le comptable public compétent comme en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.

Chapitre IV : Solidarité financière du donneur d'ordre

Section 1 : Vérifications préalables

Article D8254-1

Les vérifications à la charge de la personne qui conclut un contrat, prévues aux articles L. 8254-1 et L. 8254-3, sont obligatoires pour toute opération d'un montant au moins égal à 5 000 euros hors taxes.

Article D8254-2

La personne à qui les vérifications prévues à l'article L. 8254-1 s'imposent se fait remettre, par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat, la liste nominative des salariés étrangers employés par ce dernier et soumis à l'autorisation de travail prévue à l'article L. 5221-2.
Cette liste, établie à partir du registre unique du personnel, précise pour chaque salarié :
1° Sa date d'embauche ;
2° Sa nationalité ;
3° Le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

Article D8254-3

Lorsque le contrat est conclu avec un prestataire établi à l'étranger détachant des salariés sur le territoire national pour l'exécution de ce contrat, dans les conditions définies à l'article L. 1262-1, elle se fait remettre, lors de la conclusion du contrat, une liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail, comprenant les indications prévues à l'article D. 8254-2.

Article D8254-4

Sauf en ce qui concerne les particuliers, la liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail est adressée tous les six mois, jusqu'à la fin de l'exécution du contrat.

Article D8254-5

Pour les entreprises de travail temporaire, la communication de la liste nominative prévue à l'article D. 8254-2 est réputée accomplie lorsque les informations relatives au salarié étranger figurent dans le contrat de mise à disposition conclu avec l'utilisateur.

Article D8254-6

L'agent de contrôle qui constate l'embauche ou l'emploi d'un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France par le cocontractant prévu à l'article D. 8254-2, s'assure auprès de la personne à laquelle ce même article est applicable qu'elle s'est fait remettre par ce cocontractant la liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail.

Lorsque cette liste n'a pas été remise, l'agent de contrôle le mentionne dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8271-17 ou dans une notice qui lui est annexée en précisant :

1° L'identité et l'adresse de chacune des personnes intéressées ;

2° L'objet et le montant de chacun des contrats qu'elles ont conclus en méconnaissance des obligations prévues à l'article L. 8254-1.

Un exemplaire du procès-verbal et, le cas échéant, de la notice sont adressés au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Section 2 : Méconnaissance de l'obligation

Article D8254-7

Indépendamment de la procédure prévue aux articles R. 8253-2 et suivants, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi informe chaque personne mentionnée dans le procès-verbal ou la notice, par lettre recommandée avec avis de réception, que les dispositions de l'article L. 8254-2 sont susceptibles de lui être appliquées et qu'elle peut lui adresser des observations dans un délai de quinze jours.

Article D8254-9

Dès que le délai de quinze jours est expiré et qu'il dispose des pièces mentionnées aux deuxième et troisième alinéas de l'article D. 8254-11, le directeur général de l' Office français de l'immigration et de l'intégration peut prescrire aux personnes mentionnées à l'article L. 8254-1 de consigner, sans délai, entre les mains de l'agent comptable de l'agence, une somme égale à 40 % du montant de la contribution spéciale. Cette somme est calculée conformément à l'article R. 8253-8.
Les dispositions de l'article R. 8253-10 sont applicables à cette consignation.

Article D8254-10

Lorsque plusieurs personnes sont mentionnées au titre du même salarié étranger dans le procès-verbal mentionné à l'article R. 8253-2 et qu'il a ordonné la consignation, le directeur général de l' Office français de l'immigration et de l'intégration répartit à due proportion le montant de la somme à consigner entre ces personnes.

Article D8254-11

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi vérifie que les conditions des articles L. 8254-1 et suivants sont réunies et demande à l'agent verbalisateur, si nécessaire, toutes informations complémentaires.
Il transmet au directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration,, son avis sur les modalités de mise en œuvre de la contribution spéciale à l'égard de chacune des personnes mentionnées dans la procédure.
Cet avis est accompagné du procès-verbal et de la notice qui lui est éventuellement annexée, ainsi que des observations de chacune de ces personnes s'il en a été produit.

Article D8254-12

Au vu des documents qui lui sont transmis en application des articles D. 8254-2, D. 8254-4 et D. 8254-5, le directeur général de l' Office français de l'immigration et de l'intégration décide, conformément à l'article R. 8253-6, de l'application de la contribution spéciale à l'employeur qui a occupé le salarié étranger non muni d'un titre de travail.
S'il décide de faire application de la règle de solidarité financière prévue à l'article L. 8254-2, il notifie le titre de recouvrement soit à celui qui a occupé le salarié, soit aux personnes mentionnées à ce même article.

Article D8254-13

Lorsque plusieurs personnes sont concernées par l'application, au titre du même salarié étranger, de la règle de solidarité financière prévue à l'article L. 8254-2, le directeur général de l' Office français de l'immigration et de l'intégration répartit le montant de la contribution spéciale à due proportion du nombre de personnes ayant contracté en méconnaissance des dispositions de l'article D. 8254-2.

Article D8254-14

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lorsque la contribution spéciale est mise à la charge des personnes mentionnées à l'article L. 8254-1, elle est déterminée et recouvrée conformément aux dispositions des articles R. 8253-1, R. 8253-7, R. 8253-8, R. 8253-11, R. 8253-13 et R. 8253-14.

Chapitre V : Actions en justice

Article D8255-1

Le salarié est informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale représentative en application de l'article L. 8255-1 par tout moyen conférant date certaine. Cette information précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que :

1° Le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée ;

2° L'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours ;

3° Le salarié peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Article R8256-1

Le fait d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées, le cas échéant, sur le titre de travail mentionné au premier alinéa de l'article L. 8251-1, en méconnaissance du second alinéa de ce même article, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

TITRE VI : CUMULS IRRÉGULIERS D'EMPLOIS

Chapitre Ier : Interdictions et dérogations

Article D8261-1

Les agents de l'inspection du travail peuvent se faire communiquer, par les chefs d'établissement soumis à leur contrôle, la liste des noms et adresses de tous les fournisseurs de ces établissements et, pour chacun de ces fournisseurs, une lettre ou tout autre document faisant mention de l'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers.

Article D8261-2

Lorsque des présomptions tirées notamment des conditions d'organisation du travail de tout ou partie des salariés employés dans une entreprise laissent craindre à l'inspecteur ou au contrôleur du travail que cet emploi constitue une infraction à la fois à l'interdiction de cumul d'emploi prévue à l'article L. 8261-1 et à la dérogation prévue à l'article L. 8261-3, il peut demander à l'employeur d'exiger des salariés désignés une attestation écrite certifiant qu'ils ne contreviennent pas à ces mêmes dispositions ou à celles relatives à la durée du travail.

Chapitre II : Dispositions pénales

Article R8262-1

Le fait, pour un salarié, d'accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale hebdomadaire du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8261-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R8262-2

Le fait de recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions de l'article L. 8261-1 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

TITRE VII : CONTRÔLE DU TRAVAIL ILLÉGAL

Chapitre Ier : Compétence des agents

Section unique : Cumuls irréguliers d'emplois

Article D8271-1

Pour l'application des articles L. 8261-1 et suivants, relatifs aux interdictions et dérogations de cumul d'emplois, les droits et pouvoirs des inspecteurs du travail et contrôleurs du travail, définis au livre premier, sont étendus à tous les établissements dont le chef exerce habituellement une profession industrielle, commerciale ou artisanale, même s'il s'agit d'établissements de famille ou n'occupant pas de salariés.
Les chefs de ces établissements tiennent à la disposition des agents de l'inspection du travail toutes justifications de leurs inscriptions soit au registre du commerce, soit au registre des métiers.

Chapitre II : Sanctions administratives

Section 1 : Refus d'attribution et remboursement des aides publiques

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article D8272-1

Pour l'application de l'article L. 8272-1, l'autorité compétente est l'autorité gestionnaire des aides publiques. Cette autorité peut, dans les conditions prévues à la présente section, refuser d'accorder les aides publiques, ou demander leur remboursement, correspondant aux dispositifs suivants :

1° Contrat d'apprentissage ;

2° Contrat unique d'insertion ;

3° Contrat de professionnalisation ;

4° Prime à la création d'emploi dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

5° Aides des collectivités territoriales et de leurs groupements prévues aux articles L. 1511-1 à L. 1511-5 du code général des collectivités territoriales ;

6° Aides et subventions de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant et enregistré.

Article D8272-2

Toute décision de refus ou de remboursement des aides publiques prise par l'autorité compétente est portée à la connaissance du préfet du département situé dans le ressort de l'autorité mentionnée à l'article D. 8272-1, ou, à Paris, du préfet de police.

Sous-section 2 : Refus des aides publiques

Article D8272-3

Lorsque l'autorité compétente est saisie d'une demande pour l'une des aides mentionnées à l'article D. 8272-1, elle vérifie si le demandeur a été verbalisé pour l'une des infractions constitutives du travail illégal prévues à l'article L. 8211-1, dans les douze mois précédant sa demande, auprès du préfet mentionné à l'article D. 8272-2.

Article D8272-4

Si l'entreprise ou son responsable de droit ou de fait ont été verbalisés dans les douze mois précédant la demande, l'autorité compétente peut décider de refuser l'aide sollicitée. Elle informe alors l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, de son intention en lui précisant qu'elle peut

présenter ses observations écrites dans un délai de quinze jours.

A l'expiration du délai fixé, l'autorité compétente peut décider, au vu des observations éventuelles de l'entreprise, de ne pas lui attribuer l'aide sollicitée pendant une durée maximale de cinq ans qu'elle détermine en fonction des critères mentionnés au premier alinéa de l'article L. 8272-1, compte tenu de sa situation économique, sociale et financière. Elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire et en adresse copie au préfet.

Sous-section 3 : Remboursement des aides publiques

Article D8272-5

Au vu des informations qui lui sont transmises sur la verbalisation d'une entreprise ou de son responsable de droit ou de fait, le préfet mentionné à l'article D. 8272-2 informe les autorités compétentes gestionnaires des aides mentionnées à l'article D. 8272-1 qu'elles peuvent enjoindre l'entreprise de rembourser tout ou partie des aides versées au cours des douze mois précédant l'établissement du procès-verbal de constatation de l'infraction.

Article D8272-6

Si l'autorité compétente décide de mettre en œuvre la sanction prévue à l'article L. 8272-1, elle informe l'entreprise concernée, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, de son intention en lui précisant qu'elle peut présenter ses observations écrites dans un délai de quinze jours.

A l'expiration du délai fixé, l'autorité compétente peut décider, au vu des observations éventuelles de l'entreprise, le remboursement de tout ou partie des aides publiques octroyées au cours des douze mois précédant l'établissement du procès-verbal de constatation de l'infraction, en fonction des critères mentionnés au premier alinéa de l'article L. 8272-1, compte tenu de sa situation économique, sociale et financière. Elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire et en adresse copie au préfet.

Section 2 : Dispositions relatives à la fermeture administrative et à l'exclusion des contrats administratifs mentionnés aux articles L. 551-1 et L. 551-5 du code de justice administrative

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R8272-7

Le préfet du département dans lequel est situé l'établissement, ou, à Paris, le préfet de police, peut décider, au vu des informations qui lui sont transmises, de mettre en œuvre à l'égard de l'employeur verbalisé l'une ou les mesures prévues aux articles L. 8272-2 et L. 8272-4, en tenant compte de l'ensemble des éléments de la situation constatée, et notamment des autres sanctions qu'il encourt.

Préalablement, il informe l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, de son intention en lui précisant la ou les mesures envisagées et l'invite à présenter ses observations dans un délai de quinze jours. A l'expiration de ce délai, au vu des observations éventuelles de l'entreprise, le préfet peut décider de la mise à exécution de la ou des sanctions appropriées. Il notifie sa décision à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire et transmet immédiatement une copie au procureur de la République. Il en adresse copie au préfet du siège de l'entreprise si l'établissement est situé dans un département différent.

Sous-section 2 : Fermeture administrative

Article R8272-8

Le préfet tient compte, pour déterminer la durée de fermeture d'au plus trois mois de l'établissement relevant de l'entreprise où a été constatée l'infraction conformément à l'article L. 8272-2, de la nature, du nombre, de la durée de la ou des infractions relevées, du nombre de salariés concernés ainsi que de la situation économique, sociale et financière de l'entreprise ou de l'établissement.

Si le préfet décide que la fermeture s'accompagne de la saisie conservatoire du matériel professionnel du contrevenant, la décision précise les machines-outils, les moyens de transport et tout autre matériel appartenant à l'employeur, utilisés dans le secteur d'activité dont relève l'établissement concerné, sur lesquels la saisie porte effet.

Article R8272-9

Lorsque l'activité de l'employeur mis en cause s'exerce dans un lieu temporaire de travail ou dans un établissement ne relevant pas de son entreprise, le préfet du département dans le ressort duquel se trouve l'établissement mis en cause, ou, à Paris, le préfet de police, peut infliger la sanction prévue à l'article L. 8272-2 en décidant la fermeture de l'établissement employeur dans les mêmes conditions qu'à l'article R. 8272-8.

Pour les chantiers du bâtiment ou de travaux publics, la fermeture administrative, décidée par le préfet du département dans le ressort duquel a été constatée l'infraction, ou, à Paris, le préfet de police, prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site concerné, après avis du maître d'ouvrage le cas échéant ou, à défaut, du responsable du chantier. Celui-ci prend les mesures permettant de prévenir tout risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs présents sur le site concerné ainsi que des usagers ou des tiers, qui résulterait de l'arrêt de l'activité de l'entreprise mise en cause.

La décision du préfet est portée à la connaissance du public par voie d'affichage sur les lieux du chantier.

Sous-section 3 : Exclusion des contrats administratifs

Article R8272-10

Le préfet tient compte, pour déterminer la durée de l'exclusion des contrats administratifs de la personne ayant commis l'infraction conformément à l'article L. 8272-4, de la nature, du nombre, de la durée de la ou des infractions relevées, du nombre de salariés concernés ainsi que de la situation économique, sociale et financière de cette personne

Article R8272-11

Lorsqu'il est prononcé une décision d'exclusion temporaire à l'encontre d'une entreprise, cette décision vaut pour l'entreprise et son responsable légal qui ne peut soumissionner à d'autres contrats administratifs personnellement ou par personne interposée ou encore en créant une entreprise nouvelle dont il assure la direction en droit ou en fait.

Chapitre III : Coordination interministérielle de la lutte contre le travail illégal

TITRE VIII : OBLIGATION DU DONNEUR D'ORDRE EN MATIÈRE D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

Chapitre Ier : Obligation de vigilance et responsabilité du donneur d'ordre

Article R8281-1

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre concerné enjoint l'employeur, dans un délai de vingt-quatre heures à compter de son information, de faire cesser immédiatement le non-respect de l'une des dispositions énumérées par l'article L. 8281-1.

Article R8281-2

Dès réception de l'injonction, l'employeur informe dans un délai de quinze jours le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre transmet aussitôt cette réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.

Article R8281-3

En l'absence de réponse de l'employeur à son injonction, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre informe l'agent auteur du signalement dans les deux jours suivant l'expiration du délai prévu par l'article R. 8281-2.

Article R8281-4

Les injonctions et les informations mentionnées aux articles R. 8281-1 à R. 8281-3 sont effectuées par tout moyen leur conférant date certaine.

Chapitre II : Dispositions pénales

Article R8282-1

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par un agent mentionné à l'article L. 8271-1-2 d'une infraction commise par l'employeur à l'une des dispositions légales ou des stipulations conventionnelles énumérées par l'article L. 8281-1 :

1° Qui n'a pas enjoint l'employeur de faire cesser la situation dans le délai mentionné à l'article R. 8281-1 ; ou

2° Qui n'a pas informé l'agent de contrôle auteur du signalement de l'absence de réponse de l'employeur dans le délai mentionné à l'article R. 8281-3.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire

HUITIÈME PARTIE : CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

LIVRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Chapitre Ier : Dispositions générales

Chapitre II : Inspection du travail

Section 1 : Compétences et moyens d'intervention

Article D8322-1

Les inspecteurs du travail des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ont les mêmes attributions que les inspecteurs du travail de la métropole.

Section 2 : Systèmes d'inspection du travail

Article R8322-2

Pour l'application des articles R. 8115-1 à R. 8115-4, R. 8122-1 et R. 8122-2 dans les régions d'outre-mer :

1° Les attributions dévolues aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la

consommation, du travail et de l'emploi sont exercées par les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

2° Les dispositions relatives aux responsables d'unités territoriales ne s'appliquent pas.

Chapitre III : Lutte contre le travail illégal

Article R8323-1

Dans le département de la Guyane, le document mentionnant le numéro individuel d'identification prévu au a du 1° de l'article D. 8222-7 est remplacé par une attestation certifiant que le cocontractant est connu des services fiscaux de son Etat d'établissement ou de domiciliation.

TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre Ier : Conventions relatives au travail

Titre IV : Salaire.

Chapitre III : PAIEMENT DU SALAIRE

Section 2 : Privilèges et garanties de la créance de salaire.

Article L143-11-4

Le régime d'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 est mis en oeuvre par une association créée par les organisations nationales professionnelles d'employeurs les plus représentatives et agréée par le ministre chargé du travail.

Cette association passe une convention de gestion avec l'organisme gestionnaire du régime d'assurance mentionné à la section I du chapitre Ier du titre V du livre III de la première partie du code du travail et avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale pour le recouvrement des cotisations mentionnées à l'article L. 143-11-6.

En cas de dissolution de cette association, le ministre chargé du travail confie à l'organisme prévu à l'article L. 351-21 la gestion du régime d'assurance institué à l'article L. 143-11-1, à l'exception du recouvrement des cotisations mentionnées à l'article L. 143-11-6 confié aux organismes mentionnés à l'article L. 351-5-1.

Article L143-11-6

L'assurance est financée par des cotisations des employeurs qui sont assises sur les rémunérations servant de base au calcul des contributions au régime d'assurance-chômage défini par la section I du chapitre Ier du titre V du livre III du présent code.

Le recouvrement, le contrôle de ces cotisations et leur contentieux suivent les règles prévues à l'article L. 351-5-1.

Article L143-11-7

Le mandataire judiciaire établit les relevés des créances dans les conditions suivantes :

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1. Pour les créances mentionnées aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15, dans les dix jours suivant le prononcé du jugement d'ouverture de la procédure ;

2. Pour les autres créances également exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure, dans les trois mois suivant le prononcé du jugement ;

3. Pour les salaires et les indemnités de congés payés couvertes en application du 3° de l'article L. 143-11-1 et les salaires couverts en application du dernier alinéa de ce même article, dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie prévues à ce 3° et ce, jusqu'à concurrence du plafond mentionné aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 ;

4. Pour les autres créances, dans les trois mois suivant l'expiration de la période de garantie.

Les relevés des créances précisent le montant des cotisations et contributions visées au septième alinéa de l'article L. 143-11-1 dues au titre de chacun des salariés intéressés.

Si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles avant l'expiration des délais prévus ci-dessus, le mandataire judiciaire demande, sur présentation des relevés, l'avance des fonds nécessaires à l'organisme mentionné à l'article L. 143-11-4. Dans le cas d'une procédure de sauvegarde, le mandataire judiciaire justifie à cet organisme, lors de sa demande, que l'insuffisance des fonds disponibles est caractérisée. Il peut contester, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, la réalité de cette insuffisance devant le juge-commissaire. Dans ce cas, l'avance des fonds est soumise à l'autorisation du juge-commissaire.

L'organisme susmentionné verse au mandataire judiciaire les sommes figurant sur les relevés et restées impayées :

1. Dans les cinq jours suivant la réception des relevés visés aux 1 et 3 ci-dessus ;

2. Dans les huit jours suivant la réception des relevés visés aux 2 et 4 ci-dessus.

Par dérogation aux dispositions des trois alinéas précédents, l'avance des contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2 est versée directement aux organismes chargés du recouvrement mentionnés à l'article L. 351-21.

Le mandataire judiciaire reverse immédiatement les sommes qu'il a reçues aux salariés et organismes créanciers, à l'exclusion des créanciers subrogés, et en informe le représentant des salariés.

L'organisme susmentionné doit avancer les sommes comprises dans le relevé, même en cas de contestation par un tiers.

Il doit également avancer les sommes correspondant à des créances établies par décision de justice exécutoire, même si les délais de garantie sont expirés. Les décisions de justice seront de plein droit opposables à l'association visée à l'article L. 143-11-4. Dans le cas où le mandataire judiciaire a cessé ses fonctions, le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan, selon le cas, adresse un relevé complémentaire à l'organisme mentionné ci-dessus, à charge pour lui de reverser les sommes aux salariés et organismes créanciers.

Article L143-11-9

L'organisme mentionné à l'article L. 143-11-4 est subrogé dans les droits des salariés pour lesquels

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

il a effectué des avances :

a) Pour l'ensemble des créances, lors d'une procédure de sauvegarde ;

b) Pour les créances garanties par le privilège prévu aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 et les créances avancées au titre du 3° de l'article L. 143-11-1, lors d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Les autres sommes avancées dans le cadre de ces procédures lui sont remboursées dans les conditions prévues par les dispositions du livre VI du code de commerce pour le règlement des créances nées antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure. Il bénéficie alors des privilèges attachés à celle-ci.

Chapitre VIII : Economats.

Article L148-2

L'interdiction posée à l'article précédent ne s'applique pas aux économats de la Société nationale des chemins de fer français et des réseaux de chemins de fer placés sous le contrôle de l'Etat dès lors que :

1. Le personnel n'est pas obligé de se fournir dans ces économats ;

2. La vente ne rapporte aucun bénéfice à l'employeur ;

3. L'économat est géré sous le contrôle d'une commission composée pour un tiers au moins de délégués élus par les salariés de ces entreprises ;

4. Il est procédé tous les cinq ans dans les conditions fixées par un arrêté ministériel à une consultation du personnel sur la suppression ou le maintien desdits économats.

Article L148-3

Les dispositions de l'article précédent s'appliquent aux économats annexés aux établissements industriels dépendant de sociétés dont le capital appartient en majorité aux salariés en activité ou en retraite et dont les assemblées générales sont statutairement composées en majorité des mêmes personnes.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre Ier : Conventions relatives au travail

Titre V : Pénalités

Chapitre IV : SALAIRE

Section 3 : Economat.

Article L154-3

Toute infraction aux dispositions des articles L. 148-1 à L. 148-3 est punie d'une amende de 3750 euros et, en cas de récidive, d'une amende de 7500 euros.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre II : Réglementation du travail

Titre Ier : Conditions du travail

Chapitre II : Durée du travail

Section 2 : Travail à temps choisi

Paragraphe 2 : Travail à temps partiel.

Article L212-4-4

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.

L'accord collectif permettant les dérogations prévues au premier alinéa doit comporter des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12

du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Section 7 : Dispositions particulières relatives à certains salariés du secteur des transports

Chapitre III : TRAVAIL DE NUIT

Section 3 : Dispositions particulières relatives à certains salariés du secteur des transports

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre II : Réglementation du travail

Titre II : Repos et congés

Chapitre préliminaire : Repos quotidien

Chapitre Ier : Repos hebdomadaire.

Article L221-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux personnes occupées dans les établissements mentionnés à l'alinéa 1er de l'article L. 200-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre III : Placement et emploi

Titre II : Emploi

Chapitre III : Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs

Section 1 : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés.

Article L323-2

L'Etat et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, La Poste jusqu'au 31 décembre 2011, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autre qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 ; les dispositions des articles L. 323-3, L. 323-4-1, L. 323-5, L. 323-8 et L. 323-8-6-1 leur sont applicables.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi visée à l'alinéa précédent que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article L. 323-4-1, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

L'application des alinéas précédents font l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu ainsi qu'aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Article L323-4-1

Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 323-2, l'effectif total pris en compte est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur mentionné à l'article L. 323-2 au 1er

janvier de l'année écoulée.

Pour le calcul du taux d'emploi susmentionné, l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est constitué de l'ensemble des personnes mentionnées aux articles L. 323-3 et L. 323-5 rémunérées par les employeurs mentionnés à l'alinéa précédent au 1er janvier de l'année écoulée.

Pour l'application des deux précédents alinéas, chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au 1er janvier de l'année écoulée.

Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au deuxième alinéa rapporté à celui du premier alinéa.

Article L323-5

Dans les entreprises, collectivités et organismes mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2, les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1.

Dans les collectivités et organismes mentionnés à l'article L. 323-2, sont également pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de cette obligation :

- les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

Article L323-8

Les employeurs mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation instituée par cet article en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

professionnelle visée à l'article L. 961-3 ou des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération au titre du deuxième alinéa de l'article L. 961-1. Le nombre de ces personnes comptabilisées au titre de l'obligation prévue au premier alinéa de l'article L. 323-1 ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Article L323-8-6-1

I.-Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat. Ce fonds est réparti en trois sections dénommées ainsi qu'il suit :

1° Section " Fonction publique de l'Etat " ;

2° Section " Fonction publique territoriale " ;

3° Section " Fonction publique hospitalière ".

Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles. Il assure le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle préqualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés qui sont recrutés dans la fonction publique.

Peuvent bénéficier du concours de ce fonds :

1° Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 323-2 ;

2° Les organismes ou associations contribuant par leur action à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le fonds a conclu une convention ;

3° La Poste jusqu'au 31 décembre 2011.

Peuvent également saisir ce fonds les agents reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 et rémunérés par les employeurs publics mentionnés à l'article L. 323-2.

Un comité national, composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées, définit notamment les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds par des comités locaux. Le comité national établit un rapport annuel qui est soumis aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi qu'au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

II.-Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article, en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer.

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre II du statut général des fonctionnaires et par La Poste sont versées dans la section " Fonction publique de l'Etat ".

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre III du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section " Fonction publique territoriale ".

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section " Fonction publique hospitalière ". III. # Les crédits de la section "Fonction publique de l'Etat ” doivent exclusivement servir à financer des actions

réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et, jusqu'au 31 décembre 2011, de La Poste, soit, à l'initiative du fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique de l'Etat, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

Les crédits de la section "Fonction publique territoriale" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, soit, à l'initiative du fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique territoriale, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

Les crédits de la section "Fonction publique hospitalière" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, soit, à l'initiative du fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique hospitalière, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

Des actions communes à plusieurs fonctions publiques peuvent être financées par les crédits relevant de plusieurs sections.

IV.-La contribution mentionnée au II du présent article est due par les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2.

Elle est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1er janvier de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

Le nombre d'unités manquantes est réduit d'un nombre d'unités égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes est également réduit dans les mêmes conditions afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 323-8-2.

Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 déposent, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le gestionnaire du fonds.

A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de la contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de

paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

V.-Les modalités d'application du présent article sont précisées par un décret en Conseil d'Etat.

Article L323-8-7

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des prescriptions figurant dans ladite section lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Article L323-8-8

Sauf dispositions contraires, les conditions d'application de la présente section sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Section 2 : Dispositions propres aux travailleurs handicapés

Sous-section 3 : Dispositions applicables aux travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail.

Article L323-21

Les travailleurs handicapés embauchés en vertu des dispositions de la section 1re du présent chapitre ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, lesdits statuts ou conventions ou accords collectifs de travail peuvent prévoir des dérogations aux dispositions ci-dessus.

Dans le cas d'accident ou de maladie autres que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier desdits avantages spéciaux dès leur embauchage dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux cités à l'alinéa 1er à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les modalités d'application des dispositions du présent article aux collectivités publiques mentionnées à l'article L. 323-2 sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-section 5 : Dispositions d'exécution.

Article L323-34

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section et notamment :

- les modalités d'application de l'article L. 323-21 ;

- les modalités d'agrément, de fonctionnement et de contrôle des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile ainsi que les conditions d'admission des travailleurs handicapés ;

- les modalités de fonctionnement du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et les conditions de nomination de ses membres.

En outre, des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

Les conditions dans lesquelles les indemnités versées par l'Etat en application du titre VI du livre IX du présent code peuvent se cumuler avec les prestations versées au titre d'un régime de prévoyance ou d'aide sociale, y compris celles versées en application des articles 35 et 39 (1) de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 ;

Les conditions et modalités selon lesquelles les intéressés sont appelés à participer, le cas échéant, aux frais de leur entretien et de leur hébergement pendant la durée du stage de formation ou de rééducation professionnelle ;

Les conditions d'attribution des primes mentionnées à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 323-16.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre III : Placement et emploi

Titre V : TRAVAILLEURS PRIVES D'EMPLOI

Chapitre Ier : GARANTIES DE RESSOURCES DES TRAVAILLEURS PRIVES D'EMPLOI

Section 1 : Régime d'assurance

Article L351-5-1

Les contributions prévues aux articles L. 321-4-2, L. 351-3-1 et L. 351-14 sont recouvrées et contrôlées par les organismes chargés du recouvrement mentionnés à l'article L. 351-21 pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à ce même article, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale assises sur les rémunérations. Les différends relatifs au recouvrement de ces contributions relèvent du contentieux général de la sécurité sociale.

Par dérogation à l'alinéa précédent :

1° Les contributions dues au titre de l'emploi des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du code rural sont recouvrées et contrôlées selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations dues au titre des assurances sociales agricoles obligatoires, dans des conditions définies par convention entre l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;

2° Les différends relatifs au recouvrement des contributions dues au titre de l'emploi de salariés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence des juridictions mentionnées à l' article 8 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales.

Une convention conclue entre l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 351-21 précise les conditions garantissant à ce dernier la pleine autonomie de gestion, notamment de sa trésorerie grâce à une remontée quotidienne des fonds, ainsi que l'accès aux données nécessaires à l'exercice de ses activités. Elle fixe également les conditions dans lesquelles est assuré le suivi de la politique du recouvrement et définit les objectifs de la politique de contrôle et de lutte contre la fraude. Elle prévoit enfin les modalités de rémunération du service rendu par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L351-6

Toute action ou poursuite intentée contre un employeur pour infraction aux dispositions du présent chapitre, des chapitres correspondants des deuxième et troisième parties du présent code et des décrets pris pour leur application est obligatoirement précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qui invite l'intéressé à régulariser sa situation.

Article L351-8

Les mesures d'application des dispositions de la présente section, à l'exception des articles L. 351-5 à L. 351-6, font l'objet d'un accord conclu et agréé dans les conditions définies aux articles L. 352-1, L. 352-2 et L. 352-2-1.

L'agrément de cet accord a pour effet de le rendre obligatoire pour tous les employeurs mentionnés à l'article L. 351-4 ainsi que pour leurs salariés.

En l'absence d'accord ou agrément de celui-ci, ces mesures sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Section 3 : Régimes particuliers.

Article L351-13

Ont droit à l'allocation prévue à l'article L. 351-10, selon des conditions d'âge et d'activité antérieure qui sont fixées par décret en Conseil d'Etat :

1° Les marins pêcheurs embarqués sur des bateaux remplissant une condition relative, soit à leur tonnage, soit à leur longueur fixée par le décret mentionné ci-dessus ;

2° Les ouvriers dockers occasionnels ;

3° Les artistes non-salariés, dès lors qu'ils ne peuvent prétendre au bénéfice des allocations d'assurance.

Article L351-14

Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice de la profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission aux allocations prévues aux articles L. 351-3 et L. 351-10 ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions d'activité ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux de l'allocation dans des conditions fixées selon le cas par l'accord prévu à l'article L. 351-8 ou par décret en Conseil d'Etat.

Du fait de l'aménagement de leurs conditions d'indemnisation prévu au présent article, l'allocation

d'assurance versée aux salariés involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle peut, en sus de la contribution prévue à l'article L. 351-3-1, être financée par une contribution spécifique à la charge des employeurs et des salariés relevant de ces professions, assise sur la rémunération brute dans la limite d'un plafond, dans des conditions fixées par l'accord prévu à l'article L. 351-8. Ces dispositions sont applicables aux avenants aux annexes VIII et X au règlement annexé à la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance chômage signés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2002-311 du 5 mars 2002 relative au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

La contribution spécifique mentionnée au deuxième alinéa est applicable à compter du 1er septembre 2002.

La contribution spécifique est recouvrée et contrôlée selon les règles applicables aux contributions mentionnées à l'article L. 351-3-1. Les différends relatifs au recouvrement de cette contribution suivent les règles de compétence prévues à l'article L. 351-5-1.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

Titre VII : Fonds salariaux.

Article L471-1

Les conventions ou accords collectifs conclus en application du titre III du livre premier peuvent prévoir la création de fonds salariaux servant à financer des investissements productifs ou des opérations tendant à la réduction de la durée du travail et à la création d'emplois.

La convention ou l'accord créant le fonds et prévoyant les versements doit être agréé par l'autorité administrative compétente.

Article L471-2

Les sommes versées doivent demeurer indisponibles pendant au moins cinq ans. Elles sont mises à la disposition du salarié ou de de ses ayants droit, sur leur demande, en cas de licenciement, d'invalidité correspondant au classement dans les deuxième et troisième catégories prévues à l'article L. 310 du code de la sécurité sociale (1), de décès ou de départ à la retraite du salarié ainsi qu'en cas de départ volontaire de l'entreprise.

Ces sommes peuvent également être mises à la disposition des salariés bénéficiaires d'un congé pour la création d'entreprise prévu à l'article L. 122-32-12 du présent code.

Article L471-3

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les modalités d'application du présent titre notamment les modalités d'agrément des conventions visées à l'article L. 471-1 ainsi que les modalités d'emploi des sommes collectées.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre VI : Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail

Titre II : Obligations des employeurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre VII : Dispositions particulières à certaines professions

Titre Ier : Energie - Industries extractives

Chapitre III : Industries électriques et gazières

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre VII : Dispositions particulières à certaines professions

Titre IV : Transports et télécommunications

Chapitre II : Marins.

Article L742-1-1

I. - Abrogé.

II. - à IV : abrogés

Les inspecteurs, contrôleurs, officiers et agents mentionnés à l'alinéa précédent sont habilités à constater les infractions aux dispositions des régimes du travail applicables aux personnels embarqués à bord des navires immatriculés à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises qui font escale dans un port d'un département français ou de Saint-Pierre-et-Miquelon. Pour les navires touchant les rades et ports étrangers, la constatation des infractions mentionnées à l'alinéa précédent est confiée à l'autorité consulaire, à l'exclusion des agents consulaires.

Article L742-2

Les dispositions du titre III du livre 1er relatives aux conventions ou accords collectifs de travail, du titre IV (chap. 1er) du même livre 1er, relatives au salaire minimum de croissance et du titre II du livre V relatives aux conflits collectifs du travail sont applicables au personnel navigant de la marine marchande dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat pris sur le rapport du ministre chargé de la marine marchande. Les attributions conférées par lesdites dispositions au ministre du travail sont exercées, en ce qui concerne ce personnel, par le ministre chargé de la marine marchande, en accord avec le ministre chargé du travail.

Chapitre III : Personnel des entreprises de manutention des ports.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre VIII : Dispositions spéciales à l'outre-mer

Titre préliminaire.

Article L800-4

Dans le présent code et sous réserve, le cas échéant, des dispositions du présent livre, les mots : "national", "nationales", "nationaux", "France", "territoire français", "ensemble du territoire" ou "ensemble du territoire national" ne s'appliquent qu'aux départements de métropole, de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toutefois :

1° Lorsque les dispositions du présent code prévoient une sanction pénale d'interdiction du territoire français, cette interdiction, conformément aux dispositions du code pénal, s'applique sur l'ensemble du territoire de la République française ;

2° Les dispositions de l'article L. 439-1 s'appliquent aux entreprises dominantes dont le siège social se situe dans un département de métropole, d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et aux entreprises qu'elles contrôlent ou sur lesquelles elles exercent une influence dominante au sens du II de l'article L. 439-1 dont le siège social est situé dans ces départements ou cette collectivité, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Article L800-5

Les salariés et les entreprises intervenant dans les collectivités de la République française exclues du champ d'application géographique défini à l'article L. 800-4 sont régis par les dispositions suivantes :

1° Les dispositions de l'article L. 122-14-8 sont applicables au salarié mis par la société mère au service de laquelle il était précédemment engagé et dont le siège social est situé dans un département métropolitain, un département d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon à la disposition d'une filiale établie à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises et à laquelle il est lié par un contrat de travail ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2° L'agence pour l'amélioration des conditions de travail instituée à l'article L. 200-5 ainsi que les organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 231-2 dont elle coordonne l'activité peuvent exercer leurs missions à Mayotte, à Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises. Ils peuvent également les exercer en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française à la demande des autorités locales compétentes en matière de droit du travail ;

3° Les dispositions de l'article L. 324-14-2 sont applicables au cocontractant établi ou domicilié à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

4° L'accord ou la décision administrative prévus à l'article L. 435-4 instituant le comité central d'entreprise mentionné à l'article L. 435-1 assure la représentation des établissements distincts de celle-ci établis à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

5° Les salariés des entreprises soumises aux dispositions des articles L. 441-1, L. 442-1 et L. 443-1 exerçant leur activité à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques française bénéficient de l'intéressement, de la participation et du plan d'épargne salariale dans les mêmes conditions que les salariés de celles-ci travaillant dans les départements de métropole, d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

6° Les dispositions du quatrième alinéa du I de l'article L. 513-3 s'appliquent également aux salariés travaillant dans un département de métropole ou d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et domiciliés à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française ou à Wallis et Futuna.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre VIII : Dispositions spéciales à l'outre-mer

Titre Ier : Conventions relatives au travail

Chapitre II : Contrat de travail

Article L812-1

Les dispositions des articles L. 129-5 à L. 129-12 s'appliquent dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon lorsque le chèque emploi-service universel a la nature d'un titre spécial de paiement. Dans ces départements et dans cette collectivité, il est créé un titre de travail simplifié pour assurer la rémunération et pour la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales :

- des personnes employées par les entreprises, employeurs et organismes mentionnés à l'article L. 131-2 occupant moins de onze salariés ;

- des personnes effectuant des travaux et services au domicile des particuliers.

L'activité de ces personnes est réputée être salariée. Si elle excède, pour la même personne, dans la même entreprise, cent jours, consécutifs ou non, par année civile, le contrat de travail est réputé être à durée indéterminée à compter du premier jour de dépassement de cette limite.

Le titre de travail simplifié ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévu par l'article L. 143-3. L'entreprise doit cependant satisfaire à l'obligation visée à l'article L. 320.

L'employeur et le salarié qui utilisent le titre de travail simplifié sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou l'autre par les articles L. 122-3-1 et L. 212-4-3, ainsi qu'aux déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations mentionnées à l'article L. 351-2.

La rémunération portée sur le titre de travail simplifié inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération hormis lorsque s'applique le régime des professions affiliées aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 ou lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Les titres de travail simplifiés sont émis et délivrés par les établissements de crédit ou par les

institutions ou services énumérés à l'article 8 de la loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, dans le cadre de la convention prévue au premier alinéa de l'article L. 129-7.

Les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi dues au titre des rémunérations versées aux salariés visés au présent article sont calculées sur une base forfaitaire réduite et font l'objet d'un versement unique à la caisse générale de sécurité sociale.

Par dérogation, ces cotisations peuvent être calculées, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, sur les rémunérations réellement versées au salarié.

Elles sont calculées sur les rémunérations réellement versées au salarié dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

Les modalités de gestion et de répartition de ce versement unique font l'objet d'un accord entre les organismes concernés avant le 1er juillet 2001. A défaut d'accord à cette date, ces modalités sont fixées par arrêté interministériel.

Nonobstant les dispositions de l'article L. 242-5 du code de la sécurité sociale, le taux de cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est fixé chaque année par décret uniformément, quelle que soit la catégorie de risques dont relève l'établissement.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre IX : De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Titre VII : Dispositions relatives à la formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie.

Article L970-1

Le présent titre est applicable :

1° Aux actions de formation professionnelle des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, qui sont menées dans le cadre de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

2° Aux actions de formation professionnelle des agents civils non titulaires relevant des administrations mentionnées à l'article 2 de la même loi.

Article L970-2

Les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée mettent en oeuvre au bénéfice des agents publics mentionnés à l'article L. 970-1 une politique coordonnée de formation professionnelle tout au long de la vie. Cette politique, semblable par sa portée et par les moyens employés à celle définie aux articles L. 900-1, L. 900-2 et L. 900-3, tient compte du caractère spécifique de la fonction publique.

Les grandes orientations de la politique de formation professionnelle et les conditions générales d'élaboration et de mise en oeuvre des actions de formation professionnelle font l'objet d'une consultation des organisations syndicales dans le cadre des conseils supérieurs de chacune des fonctions publiques.

Les agents publics mentionnés à l'article L. 970-1 peuvent, à l'initiative de l'administration d'emploi, participer à des actions de formation professionnelle, soit comme stagiaires, soit comme formateurs. Ils peuvent également être autorisés à participer, sur leur demande, à de telles actions, soit comme stagiaires, soit comme formateurs.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article L970-3

Les organismes publics chargés de la mise en oeuvre de la politique définie à l'article L. 970-2 ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et IX du présent livre.

Les actions de formation relevant du présent titre peuvent également être assurées par les organismes mentionnés à l'article L. 920-4.

Article L970-4

Au vu de leurs besoins, les administrations et les établissements publics de l'Etat mettent en oeuvre une politique de formation professionnelle au bénéfice de leurs agents et contribuent à la formation interministérielle.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la nature des formations interministérielles et les modalités de la participation des administrations et des établissements publics de l'Etat à ces actions.

Article L970-5

Pour la mise en oeuvre de la politique visée à l'article L. 970-2, les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière peuvent recourir à des organismes paritaires collecteurs agréés dans les conditions fixées par l'article 22 de la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail. Le recours à ces organismes est obligatoire dans les cas prévus au 6° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée et au II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2005-406 du 2 mai 2005 simplifiant le régime juridique des établissements de santé.

Article L970-6

Peuvent également bénéficier des actions de formation prévues par le présent titre, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

1° Les personnes qui concourent à des missions de service public, sans avoir la qualité d'agent d'une collectivité publique ;

2° Les personnes qui, sans avoir la qualité d'agent d'une collectivité publique, se préparent aux procédures de recrutement de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et des institutions ou organes de la Communauté européenne et de l'Union européenne.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie législative ancienne

Livre IX : De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Titre VIII : Des contrats et des périodes de professionnalisation

Chapitre Ier : Contrats de professionnalisation

Article L981-4

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des personnes visées à l'article L. 981-1 dans les conditions définies aux articles L. 981-1 à L. 981-3 et sous le régime d'un contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions définies par le chapitre IV du titre II du livre Ier. Un accord conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés représentatives du travail temporaire et l'Etat peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L. 124-21 et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets en Conseil d'Etat

Livre II : Réglementation du travail

Titre II : Repos et congés

Chapitre Ier : Repos hebdomadaire

Section 4 : Régime particulier du personnel des entreprises assurant dans les trains la restauration ou l'exploitation des places couchées.

Article R221-23

La présente section s'applique au personnel des entreprises assurant la restauration dans les trains et des entreprises exploitant les places couchées dans les trains.

Article R221-24

Le personnel roulant a droit à des repos périodiques simples d'une durée d'au moins trente-cinq heures, ou doubles d'une durée d'au moins cinquante-neuf heures. Le nombre de jours de repos par période de vingt-huit jours est fixé par accord d'entreprise dans des conditions fixées par décret. Ces repos peuvent être donnés un autre jour que le dimanche. Toutefois, le personnel roulant employé à temps complet bénéficie d'au moins deux repos accordés le dimanche sur deux périodes consécutives de vingt-huit jours.

Article R221-25

Le personnel roulant des entreprises assurant la restauration dans les trains ou l'avitaillement ne peut être occupé plus de cinq jours par semaine.

Le personnel roulant des entreprises assurant l'exploitation des places couchées et les services de restauration associés ne peut être occupé plus de six jours par semaine.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R221-26

Pour le personnel sédentaire, le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche aux personnels dont les activités sont liées aux horaires de transport. Lorsqu'ils sont employés à temps complet, ceux-ci bénéficient d'au moins deux repos hebdomadaires accordés le dimanche sur deux périodes consécutives de vingt-huit jours.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets en Conseil d'Etat

Livre II : Réglementation du travail

Titre III : Hygiène et sécurité

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 2 : Pouvoirs de l'inspection du travail

Section 3 : Organismes consultatifs

Section 5 : Prévention du risque chimique

Chapitre III : Sécurité

Section 6 : Procédures de certification de conformité

Section 7 : Equipements de travail et moyens de protection soumis aux obligations de sécurité définies au I de l'article L. 233-5

Section 8 : Règles techniques de conception et de construction et procédures de certification de conformité applicables aux équipements de travail visés aux 1°, 3°, 4° et 5° de l'article R. 233-83 et aux composants de sécurité visés à l'article R. 233-83-2 faisant l'objet d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5

Sous-section 5 : Procédure de certification applicable et règles techniques de conception et de construction applicables aux équipements de travail d'occasion visés aux 1°, 3°, 4° et 5° de l'article

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

R. 233-83 et aux composants de sécurité d'occasion visés à l'article R. 233-83-2

Article R233-89-1

Toutefois, les machines susmentionnées conformes lors de leur mise en service à l'état neuf aux règles techiques applicables pendant la période transitoire définie par l'article 6 du décret n° 92-767 du 29 juillet 1992 et maintenues en état de conformité sont considérées comme répondant aux obligations définies aux alinéas précédents.

Article R233-89-1-1

Les machines mobiles et les appareils de levage d'occasion visés au premier alinéa, qui satisfont aux prescriptions qui leur étaient respectivement applicables en vertu des décrets modifiés n° 47-1592 du 23 août 1947, n° 65-48 du 8 janvier 1965, n° 86-594 du 14 mars 1986, n° 89-78 du 7 février 1989, de l'arrêté du 30 juillet 1974 modifié et de l'arrêté du 25 avril 1977 modifié, sont considérés comme satisfaisant aux prescriptions techniques de la section III susvisée.

Chapitre VI : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Chapitre VII : Prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets en Conseil d'Etat

Livre II : Réglementation du travail

Titre IV : Médecine du travail

Chapitre Ier : Dispositions de droit commun.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets en Conseil d'Etat

Livre II : Réglementation du travail

Titre VI : Pénalités

Chapitre Ier : Conditions du travail

Section 2 : Durée du travail

Section 3 : Travail de nuit.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets en Conseil d'Etat

Livre III : Placement et emploi

Titre VI : Pénalités

Chapitre IV : Main-d'oeuvre étrangère et détachement transnational de travailleurs

Paragraphe 2 : Détachement transnational de travailleurs

Article R364-2

Le fait pour un employeur de ne pas présenter à l'inspecteur du travail les documents mentionnés aux articles R. 342-7, R. 342-8, R. 342-10 et R. 342-11, ou au directeur général du travail les documents mentionnés à l'article R. 342-12, dans les conditions déterminées à ces articles, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3e classe.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets en Conseil d'Etat

Livre VII : Dispositions particulières à certaines professions

Titre Ier : Energie - Industries extractives

Chapitre III : Industries électriques et gazières

Section 1 : Extension des accords professionnels

Article R713-1

A la demande d'une des organisations représentatives d'employeurs ou de salariés des industries électriques et gazières, ou à l'initiative des ministres chargés de l'énergie et du travail, les dispositions d'un accord professionnel conclu au sein de ces industries peuvent, par arrêté conjoint de ces ministres et après avis motivé de la Commission supérieure nationale du personnel des industries électriques et gazières mentionnée à l'article L. 713-1, être rendues obligatoires pour tous les salariés et tous les employeurs compris dans le champ d'application dudit accord.

L'avis de la Commission supérieure nationale du personnel des industries électriques et gazières est également requis préalablement à l'arrêté interministériel prévu à l'article L. 713-2.

Article R713-2

Les ministres chargés de l'énergie et du travail peuvent de même, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1, rendre obligatoires par arrêté conjoint les avenants ou annexes à un accord étendu.

Article R713-3

Les dispositions conventionnelles faisant l'objet d'un arrêté d'extension sont publiées au Bulletin officiel du ministère chargé de l'énergie.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 2 : Commission supérieure nationale du personnel des industries électriques et gazières

Article R713-4

La Commission supérieure nationale du personnel des industries électriques et gazières comprend :

1° Dix-neuf représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales de salariés les plus représentatives des industries électriques et gazières, en tenant compte de leur représentativité constatée par le résultat des dernières élections des représentants du personnel ;

2° Dix-neuf représentants des employeurs des industries électriques et gazières désignés sur proposition des organisations représentatives des employeurs de ces industries, en tenant compte des effectifs de chacun de ces secteurs, du nombre et des effectifs des entreprises qui les composent.

Article R713-5

Les membres des deux collèges visés à l'article R. 713-4 sont nommés pour trois ans renouvelables, par le ministre chargé de l'énergie.

Des membres suppléants, en nombre double de celui des membres titulaires, sont nommés dans les mêmes conditions. En cas d'absence d'un membre titulaire, l'organisation représentée désigne un remplaçant dans la liste des membres suppléants.

Article R713-6

Lorsque la Commission supérieure nationale du personnel des industries électriques et gazières exerce les attributions qui lui sont confiées en matière de négociation collective, elle est présidée par le ministre chargé de l'énergie ou son représentant.

Dans ce cas, assistent aux séances à titre consultatif un représentant du ministre du travail et des représentants d'organisations syndicales nationales représentatives, autres que celles mentionnées au 1° de l'article R. 713-4, désignés par le ministre chargé de l'énergie.

La commission se réunit sur convocation du ministre chargé de l'énergie, à l'initiative de celui-ci ou à la demande de la majorité des membres titulaires de l'un des deux collèges.

Section 3 : Mesures nécessaires à l'application du statut national du personnel

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R713-7

La liste des mesures nécessaires à l'application du statut national à l'ensemble du personnel des industries électriques et gazières que le ministre chargé de l'énergie est autorisé à prendre, en cas de nécessité et jusqu'à l'intervention d'un accord collectif étendu, au lieu et place des partenaires sociaux, est établie comme suit :

1° Mesures relatives aux opérations électorales et au calendrier des élections des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale et, le cas échéant, mesures relatives aux prorogations temporaires du mandat des membres des conseils d'administration en place.

2° Mesures applicables à toutes les entreprises de la branche relatives à la mise en place des organismes statutaires de représentation du personnel au sein des entreprises électriques et gazières et, le cas échéant, mesures relatives aux prorogations temporaires du mandat des membres des organismes statutaires en place.

Section 4 : Institutions représentatives du personnel

Article R713-8

Sont applicables aux entreprises électriques et gazières les dispositions du livre II du code du travail relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les dispositions du livre IV du même code relatives aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise, notamment celles qui concernent l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise ou d'établissement, les attributions de ces instances, la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la mise en place et le fonctionnement des comités centraux d'entreprise, ainsi que les règles de recours et de compétence juridictionnelle.

Toutefois, ces dispositions s'appliquent sous les réserves et dans les conditions précisées aux articles R. 713-9 à R. 713-14 ci-après.

Des règles plus favorables peuvent être fixées par voie d'accord de branche ou d'entreprise.

Article R713-9

Pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise ou d'établissement, il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, sur la base de listes nominatives de candidats, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts conformément au présent code.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R713-10

Les élections ont lieu à la même date pour l'ensemble des entreprises électriques et gazières. Un accord de branche étendu fixe la date des élections.

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel sont élus pour trois ans. Si, pour quelque cause que ce soit, certains sont élus à une autre date que celle fixée en application du premier alinéa, leur mandat prend fin lors du renouvellement général qui suit.

Article R713-11

La durée du mandat des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est fixée à trois ans.

Article R713-12

Dans le cadre des établissements constitués au sein des services communs mentionnés à l'article 5 de la loi du 8 avril 1946 susvisée, les salariés de ces services sont électeurs et éligibles pour la mise en place des comités d'établissement et des délégués du personnel et participent à la constitution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions prévues aux articles R. 713-8 à R. 713-12.

Article R713-13

Les comités d'entreprise ou d'établissement exercent leurs attributions dans les conditions prévues par le présent code, sous réserve des dispositions du statut national du personnel des industries électriques et gazières relatives à la gestion des activités sociales.

Article R713-14

Lorsqu'il existe un comité central d'entreprise, les membres titulaires et suppléants sont élus, pour chacun des collèges, par l'ensemble des membres titulaires des comités d'établissement, sur des listes présentées par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et composées de membres titulaires ou suppléants des comités d'établissement.

Dans les entreprises disposant de services communs en application de l'article 5 de la loi du 8 avril 1946, un nombre de sièges qui tient compte de l'importance de l'effectif de ces services rapporté à

l'effectif total de l'entreprise doit être réservé à des représentants de ces services communs au sein de chacun des comités centraux desdites entreprises. Les membres titulaires des comités d'établissement des services communs sont électeurs pour chaque comité central d'entreprise.

Pour l'examen des questions intéressant spécifiquement des services communs visés à l'alinéa précédent, les attributions du comité central d'entreprise sont exercées par une délégation spéciale représentant les deux comités centraux concernés. Cette délégation est composée de l'ensemble des membres desdits comités issus des services communs. Elle est présidée par un directeur responsable désigné par accord entre les présidents des comités centraux d'entreprise.

Les modalités d'application du premier et du deuxième aliéna du présent article sont fixées par des accords d'entreprise. A défaut d'accord, il est procédé comme indiqué au quatrième alinéa de l'article L. 435-4.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets en Conseil d'Etat

Livre VII : Dispositions particulières à certaines professions

Titre IV : Transports et télécommunications.

Chapitre II : Marins.

Section 1 : Conventions relatives au travail.

Paragraphe 1 : Conventions et accords collectifs de travail.

Article R742-1

Les conventions et accords collectifs réglant les rapports entre les armateurs et les personnels navigants sont discutés entre les organisations représentant les armateurs et les organisations représentant ces personnels.

Article R742-2

Les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif national, régional ou local peuvent, par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la marine marchande et après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective de la marine marchande mentionnée à l'article R. 742-5 être rendues obligatoires pour tous les armateurs et tous les personnels navigants compris dans le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif.

Article R742-3

Les conventions et accords collectifs mentionnés à l'article R. 742-1, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 et suivants du code du travail. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en adresse un exemplaire au directeur départemental des affaires maritimes du lieu de conclusion.

Une copie des conventions et accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article D.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

2231-3 du code du travail est adressée par les services centraux du ministère chargé du travail aux services centraux du ministre chargé de la mer.

Si la convention ou l'accord collectif est conclu en dehors de la circonscription de la direction départementale ou interdépartementale des affaires maritimes, deux exemplaires sont déposés, l'un au ministère chargé de la mer, l'autre au ministère chargé du travail.

Article R742-4

La conclusion de toute convention ou de tout accord collectif doit être signalée aux personnels navigants intéressés par avis affiché à bord du navire, ainsi que dans les bureaux des affaires maritimes du port siège de l'entreprise et du port d'armement du navire.

Une copie de la convention collective applicable est annexée au rôle d'équipage du navire. Le texte des conventions collectives en vigueur est tenu à la disposition de tout intéressé dans les quartiers des affaires maritimes ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu du dépôt et à la section d'inspection du travail compétente.

Article R742-5

Une commission nationale de la négociation collective de la marine marchande siège auprès du ministre chargé de la marine marchande.

Cette commission donne au ministre un avis motivé sur l'extension des conventions collectives prévue à l'article R. 742-2.

Elle donne également son avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation de conventions collectives et, plus généralement, elle peut être consultée par le ministre sur toute question relative à la conclusion et à l'application de ces conventions.

Article R742-6

La commission nationale de la négociation collective de la marine marchande a la composition suivante :

Le ministre chargé de la marine marchande ou son représentant, président ;

Un membre du Conseil d'Etat en activité ou honoraire ;

Un représentant du ministre chargé du travail ;

Un représentant du ministre chargé des affaires économiques ;

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Neuf représentants des armateurs, désignés respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime, par les organisations syndicales nationales les plus représentatives dans chacun de ces deux genres de navigation ;

Neuf représentants des personnels navigants désignés, respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime, par les organisations syndicales nationales les plus représentatives dans chacun de ces deux genres de navigation ;

Des membres suppléants en nombre double de celui des membres titulaires prévus aux alinéas précédents sont nommés dans les mêmes conditions.

Les modalités d'organisation et les règles de fonctionnement de la commission sont fixées par arrêté du ministre chargé de la marine marchande et du ministre chargé du travail.

Section 2 : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises d'armement maritime

Sous-section 1 : Entreprises occupant au moins cinquante salariés.

Article R742-8-1

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les entreprises d'armement maritime qui occupent au moins cinquante salariés.

Dans celles de ces entreprises qui comportent des comités d'établissement en application des dispositions du présent code, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements qui regroupent au moins cinquante salariés.

Lorsqu'une entreprise ou un établissement réunit du personnel sédentaire et des gens de mer, le comité de cette entreprise ou de cet établissement comporte deux sections distinctes :

1° La section du personnel sédentaire régie par les dispositions du chapitre VI du titre III du livre II du code du travail ;

2° La section des gens de mer régie par les dispositions ci-dessus indiquées et par celles de la présente section.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises d'armement maritime siègent en sections réunies pour l'examen des questions communes à l'ensemble du personnel et en section du personnel sédentaire ou en section des gens de mer pour l'examen des questions propres soit au personnel sédentaire, soit aux gens de mer.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les entreprises et établissements de moins de 100 salariés auxquels sont applicables les dispositions du troisième alinéa du présent article sont dispensés de constituer une section des gens de mer s'ils justifient de leur rattachement à un comité interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé pour un port déterminé par une convention ou par un accord collectif liant une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et conclu à la suite d'une négociation à laquelle auront été appelées à prendre part l'ensemble desdites organisations les plus représentatives.

Le comité interentreprises peut également concerner les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cas prévu à l'article R. 742-8-11.

Article R742-8-2

La délégation du personnel prévue à l'article L. 236-5 est composée comme suit pour la section des gens de mer :

-trois représentants, dont un du personnel officier, dans les entreprises ou établissements occupant moins de 100 salariés relevant de la section ;

-six représentants, dont deux du personnel officier, dans les entreprises ou établissements occupant de 100 à 499 salariés relevant de la section ;

-neuf représentants, dont trois du personnel officier, dans les entreprises ou établissements occupant 500 salariés et plus relevant de la section.

Les représentants du personnel d'exécution et des officiers sont désignés respectivement par les membres du comité d'entreprise élus au titre de chacune de ces catégories ; leur choix est recueilli par correspondance.

l'inspecteur du travail peut autoriser pour une durée limitée des dérogations à la proportion entre les représentants des officiers et ceux du personnel d'exécution pour tenir compte des particularités de composition du personnel navigant d'une entreprise d'armement déterminée.

Dans les entreprises d'armement au commerce et pour les réunions ordinaires de la section des gens de mer, la délégation du personnel de la section comprend au moins les deux tiers de ses membres, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail sur demande motivée de l'entreprise d'armement.

Article R742-8-3

Dans les enteprises d'armement au commerce, la section des gens de mer siège en réunion ordinaire au moins tous les semestres à l'initiative de son président.

Article R742-8-4

Outre le médecin habilité à délivrer le certificat médical prévu à l'article 2 du décret du 6 août 1960 susvisé, assistent à titre consultatif aux réunions de la section, s'ils existent dans l'entreprise, le chef d'armement, le chef du service de sécurité ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité du travail ainsi

que l'agent responsable de la formation.

Article R742-8-5

Les représentants du personnel à la section des gens de mer sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé, dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois.

La liste nominative des membres de la section compétente est affichée à bord de chaque navire.

Article R742-8-6

L'ordre du jour des réunions de la section des gens de mer est communiqué par le président aux membres et au chef de quartier quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Article R742-8-7

Les articles L. 236-2 et L. 236-2-1 (2e alinéa) du code du travail sont applicables à la section des gens de mer compte tenu des règles particulières ci-après énoncées :

1° En cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, l'enquête éventuellement décidée peut comporter des déplacements à destination du navire sur lequel s'est produit l'accident.

Il en est de même dans le cas d'un accident du travail non prévu à l'alinéa précédent mais présentant un caractère de répétition pour un même poste de travail, pour une même fonction ou pour les postes ou fonctions similaires.

Chaque enquête est conduite par au moins trois membres de la section représentant respectivement le chef d'établissement, le personnel officier et le personnel d'exécution. D'autres membres du comité, désignés par ce dernier, peuvent leur être adjoints. Dans tous les cas le chef d'établissement ou son représentant peut se faire assister par un agent qu'il désigne.

La section émet un avis sur les conclusions de ces enquêtes et sur les suites qui leur auront été données.

2° Préalablement à la mise en service des navires neufs, la section reçoit en temps utile communication pour avis des plans et des documents relatifs à la sécurité. Elle peut, dans les six mois suivant leur mise en service, faire procéder à un examen des navires par des membres désignés dans les conditions définies au 1 ci-dessus.

La section peut également, soit à l'occasion des visites annuelles, soit pendant la durée d'une escale, faire procéder de la même manière et dans la limite de ses attributions à un examen des navires.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Mention est faite de ces examens au registre mentionné à l'article R. 742-8-9.

Le chef d'établissement communique à la section des gens de mer copie des procès-verbaux des visites de mise en service et des visites annuelles. La section est informée des suites données aux prescriptions et recommandations qu'ils contiennent.

3° La section est consultée, préalablement à leur mise en oeuvre, sur les programmes de formation à la sécurité et leurs modifications ; à cet effet elle examine, en temps utile, les documents précisant, pour chaque action de formation, sa durée et les moyens prévus pour la réaliser. La section s'assure de leur mise en oeuvre.

4° La section veille à ce que toutes les mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

5° La section vérifie également que toutes les mesures utiles sont prises pour assurer, d'une part, l'organisation et l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage, d'autre part, l'application des consignes concernant lesdits services.

Article R742-8-8

Les représentants du personnel à la section des gens de mer bénéficient, au titre du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, d'au moins :

-12 heures par semestre dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;

-30 heures par semestre dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;

-60 heures par semestre dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;

-90 heures par semestre dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés ;

-120 heures par semestre dans les établissements occupant plus de 1500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 236-7, le temps passé aux réunions et aux enquêtes menées en application du 1 de l'article R. 742-8-7 est également payé comme temps de travail et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa ci-dessus.

Article R742-8-9

Les procès-verbaux des réunions sont établis par le secrétaire de la section. Ils sont conservés dans l'établissement et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail. L'avis mentionné au premier alinéa de l'article L. 231-9 est consigné sur un registre spécial, coté et ouvert au timbre du comité. Ce registre doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne, à la disposition des représentants du personnel à la section. Cet avis est daté et signé ; il comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le registre mentionné à l'alinéa précédent est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le procès-verbal de la réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme mentionnés aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 236-4 ainsi que ce rapport et ce programme sont transmis à l'inspecteur du travail. Il en est de même des rapports présentés en application de l'article R. 742-8-7.

Le comité est informé par son président des observations éventuelles de l'inspecteur du travail au cours de la réunion qui suit l'intervention de ce dernier.

Article R742-8-10

Un arrêté du ministre chargé de la marine marchande détermine la nature des renseignements que les sections sont tenues de lui fournir, par l'entremise l'inspecteur du travail, notamment pour assurer la liaison avec les commissions centrales et régionales de sécurité et le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels maritimes et du bien-être des gens de mer.

Sous-section 2 : Entreprises occupant moins de cinquante salariés.

Article R742-8-11

Dans les entreprises occupant moins de cinquante salariés, les délégués de bord sont investis des missions dévolues aux membres de la section des gens de mer. Ils exercent ces missions dans la limite des moyens prévus par la réglementation relative à ces délégués. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres de la section des gens de mer.

l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité comportant, le cas échéant, une section des gens de mer dans les entreprises occupant moins de cinquante salariés, notamment en raison de la nature de l'équipement des navires ou de celle de l'exploitation qui en est faite. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les conditions fixées à l'article L. 231-5-1.

Le regroupement de plusieurs entreprises de moins de cinquante salariés en vue de la constitution d'un comité, en application des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 236-1, ne peut s'appliquer qu'à un port déterminé. Ce regroupement résulte d'une convention ou d'un accord collectif conclu dans les mêmes conditions que l'accord défini au dernier alinéa de l'article R. 742-8-1.

La convention ou l'accord collectif porte notamment sur le nombre de représentants du personnel, la création éventuelle d'une section des gens de mer et les modalités de répartition entre les employeurs des charges résultant du fonctionnement du comité. La convention ou l'accord collectif fixe également celles des attributions prévues au chapitre VI du titre III du livre II du présent code qu'exerce le comité ; les autres attributions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont alors exercées par les délégués de bord, conformément aux dispositions du premier alinéa du présent article.

Lorsqu'il existe une convention ou un accord collectif de regroupement, les alinéas 1 et 2 du présent article ne peuvent recevoir application.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les entreprises occupant moins de cinquante salariés peuvent aussi se rattacher à un comité interentreprises créé en application du dernier alinéa de l'article R. 742-8-1.

Sous-section 3 : Dispositions diverses.

Article R742-8-12

En l'absence à bord du navire de membres de la section des gens de mer, celle-ci peut donner mandat aux délégués de bord pour exercer les attributions prévues aux articles L. 4131-2 et L. 4132-2 du code du travail. Pour l'application des dispositions de l'article L. 4132-3 du code du travail, la section des gens de mer est substituée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Elle est, s'il y a lieu, remplacée par les délégués de bord embarqués à bord du navire.

A défaut d'accord sur les mesures à prendre et sur les conditions de leur exécution, le capitaine arrête les mesures commandées par les caractères du danger et nécessaires pour assurer la sauvegarde du personnel et du navire. Il en rend compte dans les délais les plus brefs à l'inspecteur du travail dans la circonscription duquel se trouve le navire.

L'inspecteur du travail en avise sans délai le directeur départemental ou interdépartemental des affaires maritimes.

Article R742-8-13

Dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article R. 742-8-12, le directeur départemental ou interdépartemental des affaires maritimes dans la circonscription duquel se trouve le navire peut, à tout moment et à titre conservatoire, prescrire toutes mesures visant à assurer l'application des dispositions de la loi n° 83-581 du 5 juillet 1983 sur la sauvegarde de la vie humaine en mer, l'habitabilité à bord des navires et la prévention de la pollution.

Il en informe le chef du centre de sécurité compétent pour le navire concerné. Le chef de centre fait procéder à une visite de contrôle dans les meilleurs délais. Il invite l'inspecteur du travail à participer à cette visite.

Section 4 : Règlements des conflits collectifs du travail

Paragraphe 1 : Conciliation.

Article R742-7

Pour l'application du chapitre III du titre II du livre V du présent code, les attributions dévolues au directeur régional du travail et de l'emploi sont exercées par le directeur régional des affaires

maritimes.

Les conflits collectifs de travail concernant les personnels navigants qui n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle de conciliation prévue à l'article L. 523-1, deuxième alinéa du présent code, peuvent être portés devant le chef du quartier des affaires maritimes en vue d'une conciliation.

A défaut de solution, ils peuvent être portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Article R742-8

La commission nationale de conciliation, qui siège au ministère de la marine marchande, est compétente pour connaître des conflits collectifs intéressant l'ensemble du territoire national ou plusieurs directions des affaires maritimes.

Elle peut être saisie directement par le ministre chargé de la marine marchande, soit sur sa propre initiative, soit sur la proposition de tout directeur des affaires maritimes, soit à la demande des parties ou de l'une d'elles, de tout conflit conflit régional ou local, compte tenu de l'importance dudit conflit, des circonstances particulières dans lesquelles il s'est produit et du nombre des travailleurs intéressés.

Article R742-9

Il est institué au siège de chaque direction des affaires maritimes une commission régionale de conciliation dont la compétence territoriale s'étend à toute la circonscription de ladite direction.

La commission régionale est compétente sous-réserve des dispositions de l'article R. 742-8 pour connaître de tous les conflits collectifs de travail survenant dans sa circonscription.

Article R742-10

La commission nationale de conciliation comprend :

- Le ministre chargé de la marine marchande ou son représentant, président ;

- Un représentant du ministre chargé du travail ;

- Six représentants des armateurs respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime ;

- Six représentants des personnels navigants, respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article R742-11

Chacune des commissions régionales de conciliation comprend :

- Le directeur des affaires maritimes ou son représentant, président ;

- Six représentants des armateurs, respectivement, pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime ;

- Six représentants des personnels navigants respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime.

Article R742-12

Les membres de la commission nationale de conciliation représentant les armateurs et les personnels navigants sont nommés pour trois ans par arrêté du ministre chargé de la marine marchande, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Les membres des commissions régionales de conciliation sont nommés dans les mêmes conditions, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan régional.

Ces organisations soumettent à cet effet au ministre, pour chacun des deux genres de navigation, des listes comportant un nombre de noms double de celui des membres titulaires et suppléants à nommer.

Les représentants des armateurs et des personnels navigants au sein des commissions régionales sont choisis parmi les armateurs et les personnels qui exercent effectivement leur activité professionnelle dans le ressort de la commission.

Des membres suppléants en nombre double de celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions que ces derniers. Un membre suppléant ne peut siéger qu'en l'absence du titulaire.

Article R742-13

Quand les parties intéressées prennent l'initiative de recourir à la procédure réglementaire de conciliation, la partie la plus diligente adresse au ministre ou au directeur des affaires maritimes intéressé une requête aux fins de conciliation rédigée sur papier libre et exposant les points sur lesquels porte le litige.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le directeur des affaires maritimes transmet la requête au secrétaire de la commission compétente.

Quand le ministre ou le directeur saisit spontanément la commission, il adresse à celle-ci une communication écrite indiquant l'objet du conflit.

Les requêtes et communications susvisées doivent être inscrites à leur date sur un registre tenu au ministère de la marine marchande ou dans chaque direction des affaires maritimes.

Article R742-14

Pour l'application à la marine marchande de l'article R. 523-14, les pièces mentionnées audit article sont communiquées au ministre chargé de la marine marchande. La minute de l'accord est déposée dans ses services.

Article R742-15

Le secrétariat des commissions est assuré par les services dépendant du ministère de la marine marchande.

Article R742-16

Les membres des commissions doivent être de nationalité française et jouir de leurs droits civils et politiques.

Article R742-17

L'employeur est tenu de donner toutes facilités aux membres des commissions pour leur permettre de remplir leur mission.

Article R742-18

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la marine marchande et du ministre des finances et des affaires économiques fixe les conditions dans lesquelles seront allouées les indemnités de déplacement des membres des commissions et, pour les membres autres que les fonctionnaires en

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

activité, les vacations.

Paragraphe 2 : Médiation.

Article R742-19

Pour l'application à la marine marchande des articles R. 524-1 à R. 524-13, le directeur régional des affaires maritimes exerce les attributions conférées au directeur régional du travail et de l'emploi.

Article R742-20

La liste des médiateurs [*composition*] appelés à être désignés par le ministre chargé de la marine marchande sur le plan national en accord avec le ministre chargé du travail, comprend dix noms au moins de personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale. Cette liste est arrêtée après consultation des organisations syndicales d'armateurs et de marins les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission nationale des conventions collectives de la marine marchande. Elle est publiée au Journal officiel [*JORF*].

Les listes de médiateurs appelés à être désignés pour des différends ne dépassant pas le cadre régional sont préparées, pour chaque direction des affaires maritimes, après consultation des organisations syndicales d'armateurs et de marins les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission nationale des conventions collectives de la marine marchande et après avis des préfets intéressés. Elles comprennent cinq noms au moins de personnalités choisies dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article. Elles sont arrêtées par le ministre chargé de la marine marchande en accord avec le ministre chargé du travail. Elles sont publiées au Journal officiel ainsi qu'au Recueil des actes administratifs du ou des départements en cause.

Paragraphe 3 : Arbitrage.

Article R742-21

En cas de non-conciliation il peut être recouru à un arbitrage dans les conditions prévues par le titre II (chap V) du livre V.

Dans le délai d'un jour franc, l'arbitre doit déposer la minute de sa sentence et les pièces remises par les parties au ministère de la marine marchande ou à la direction des affaires maritimes, suivant le lieu où aura été dressé le procès-verbal de non-conciliation.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le cas échéant, les frais de ce dépôt sont à la charge des parties.

Des copies de la sentence sont, en outre, déposées dans les conditions et les délais prévus à l'article R. 742-3.

Section 5 : Contrôle.

Section 6 : Aide publique aux marins privés d'emploi.

Section 7 : Contrôle de l'embauche des marins

Article R742-39

Les formalités mentionnées aux articles R. 320-1 à R. 320-5 sont réputées accomplies dès lors qu'il a été satisfait aux obligations prévues par les articles 11 à 15-1 du code du travail maritime.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets simples

Livre Ier : Conventions relatives au travail

Titre IV : Salaire

Chapitre Ier : Salaire minimum de croissance - Rémunération mensuelle minimale

Section 2 : Dispositions spéciales à certains salariés dont la rémunération est, de manière habituelle, constituée pour partie par la fourniture de la nourriture ou du logement.

Article D141-7

Le personnel des hôtels, cafés, restaurants reçoit un salaire calculé sur la base de quarante-trois heures payées au taux du salaire minimum de croissance, le salaire ainsi établi correspondant à une durée hebdomadaire de présence de quarante-trois heures pour les cuisiniers, cinquante-deux heures pour les veilleurs de nuit et quarante-cinq heures pour les autres personnels.

L'application de ces dispositions aux salariés autres que les cuisiniers, employés sur la base d'un horaire hebdomadaire compris entre trente-neuf heures et les durées de présence fixées ci-dessus et qui ont accompli l'intégralité de leur temps de présence, ne peut conduire à verser à ces derniers un salaire calculé sur une base inférieure à trente-neuf heures payées au taux du salaire minimum de croissance.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 du présent article ne s'appliquent pas aux salariés dont l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à trente-neuf heures par semaine pour lesquels chaque heure de présence est payée au taux du salaire minimum de croissance.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets simples

Livre II : Réglementation du travail

Titre Ier : Conditions du travail

Chapitre II : DUREE DU TRAVAIL

Section 4 : Durée quotidienne du travail.

Section 5 : Contrôle de la durée du travail

Article D212-17

Les dispositions de la présente section sont applicables aux établissements visés à l'article L. 620-2 du code du travail, à l'exception des établissements visés par le décret n° 83-1111 du 19 décembre 1983.

Les dispositions de la présente section sont applicables, à l'exception des articles D. 212-21, D. 212-22 et D. 212-24, aux établissements visés par le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets simples

Livre II : Réglementation du travail

Titre II : Repos et congés

Chapitre préliminaire : Repos quotidien

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets simples

Livre VII : Dispositions particulières à certaines professions

Titre IV : Transports et télécommunications

Chapitre II : Marins

Section 2 : Groupements professionnels, participation, intéressement : comités d'entreprise.

Article D742-3

Les dispositions législatives et réglementaires du titre III du livre IV du présent Code relatives aux comités d'entreprise sont applicables à la marine marchande, sous réserve des dispositions ci-après.

Article D742-4

Dans tous les cas où les dispositions relatives aux comités d'entreprise attribuent à l'inspection du travail des pouvoirs d'arbitrage ou de décision, ces pouvoirs sont exercés conjointement par le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre et l'administrateur des affaires maritimes dans la circonscription desquels se trouve le siège du comité intéressé, si la question à résoudre concerne le personnel navigant. Si le comité est sis à Paris, l'autorité maritime est représentée par le chef du bureau du travail maritime (administration centrale de la marine marchande).

Si une décision commune ne peut être prise par ces autorités, la question est portée devant le ministre chargé du travail et le ministre chargé de la marine marchande qui statuent conjointement .

Article D742-5

En vue d'assurer la participation de délégués du personnel navigant aux travaux des comités d'établissement et d'entreprise, il pourra être désigné jusqu'à trois délégués suppléants par délégué titulaire.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les comités d'entreprises, lorsque l'exploitation ne comprend qu'un établissement, et les comités d'établissement, dans les autres cas, se réuniront au moins une fois par trimestre.

Article D742-6

Le personnel navigant, le personnel sédentaire et, dans les entreprises ayant des ateliers de réparations ou d'entretien comportant plus de cinquante ouvriers, le personnel ouvrier, élisent distinctement leurs représentants. Chacune de ces catégories est divisée en deux collèges, l'un pour les cadres, l'autre pour le personnel subalterne.

Dans le cas où une représentation convenable des différentes catégories du personnel ne peut être assurée, le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre et le représentant de l'autorité maritime peuvent augmenter d'une unité le nombre des sièges de délégué titulaire.

Article D742-7

Pour les élections des délégués du personnel navigant, le scrutin est ouvert pendant une durée maximale de trois mois. Les équipages votent à bord, par correspondance, en temps utile, pour que leurs suffrages parviennent au lieu de dépouillement avant la clôture du scrutin.

Article D742-8

En cas de demande de révocation du mandat d'un délégué du personnel navigant, il est procédé à une consultation immédiate du collège électoral intéressé dans les conditions fixées par l'article D. 742-7 ci-dessus. Le dépouillement des suffrages a lieu dans le plus bref délai possible.

Article D742-9

Le temps dû aux membres titulaires du comité pour l'exercice de leurs fonctions, dans les limites fixées par l'article L. 434-3, leur est accordé pendant les séjours au port.

Article D742-10

L'établissement distinct au sens de l'article L. 435-1 s'entend soit de l'agence directe, considérée comme agence d'armement administratif de navires ou agence tête de ligne de navires de l'entreprise, soit du siège social.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article D742-11

Les dispositions de l'article L. 436-1 ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à l'application du code du travail maritime et du code disciplinaire et pénal de la marine marchande.

Chapitre IV : Personnel des établissements portuaires : repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail.

Article D744-1

Sont considérés comme établissements portuaires, pour l'application du présent chapitre, les ports autonomes et les établissements publics ou collectivités publiques concessionnaires des outillages publics des ports maritimes de commerce et de pêche.

Les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-12 du code du travail sont applicables au personnel de ces établissements, sous réserve des dispositions qui suivent.

Article D744-2

Dans les ports où, par suite des nécessités de l'exploitation, ont été institués des aménagements d'horaires comportant des systèmes de crédit-repos, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire définie à l'article L. 212-5-1 du code du travail n'ouvrent droit au repos compensateur institué par ledit article que dans la mesure où elles ne font pas l'objet, dans le cadre des systèmes locaux de crédit-repos, d'une compensation de durée au moins égale à l'intérieur de l'année civile.

Les crédits-repos acquis en fin d'année peuvent toutefois être soldés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Article D744-3

Le repos compensateur acquis au titre de l'article L. 212-5-1 du code du travail peut être pris par demi-journée, comptant pour quatre heures de repos.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Partie réglementaire ancienne - Décrets simples

Livre IX : De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente

Titre VIII : Des contrats et des périodes de professionnalisation

Chapitre Ier : Contrats d'insertion en alternance

Section 2 : Contrat d'orientation

Article D981-4

Pour les salariés relevant du régime spécial de sécurité sociale des marins mentionné au 4° de l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale, l'exonération prévue à l'article L. 981-6 est applicable aux contributions et cotisations à la charge de l'employeur et dues :

1. Au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, à l'Etablissement national des invalides de la marine ;

2. Au titre des allocations familiales, à la caisse maritime d'allocations familiales mentionnée à l'article L. 212-3 du code de la sécurité sociale.

Elle est déterminée selon les modalités suivantes :

I.-Sont considérés comme gains et rémunérations pour l'application de l'article L. 981-6 :

1. Pour le calcul de l'exonération applicable aux contributions à la charge de l'employeur et dues à l'Etablissement national des invalides de la marine, le salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial de sécurité sociale des marins défini à l'article L. 42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance ;

2. Pour le calcul de l'exonération applicable aux cotisations dues à la caisse maritime d'allocations familiales, les gains et rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale s'agissant des marins du commerce et de la plaisance, et le salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial de sécurité sociale des marins défini à l'article L. 42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

s'agissant des marins pêcheurs.

II.-Le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est réputé égal au produit de la durée légale du travail calculée sur le mois et du rapport entre le nombre de jours de service accomplis au cours du mois et la durée de trente jours.

Pour les marins titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, le nombre de jours de service accomplis au cours du mois est réduit dans la même proportion que celle appliquée au salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial de sécurité sociale des marins défini à l'article L. 42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre de jours de service accomplis au titre de ces périodes de suspension est égal au produit du nombre de jours de service que le marin aurait accomplis s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations.

Dernière modification du texte le 03 mai 2015 - Document généré le 27 mai 2015 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance