

# Code du travail

## Partie législative nouvelle

### Chapitre préliminaire : Dialogue social.

#### Article L1

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

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

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

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

#### Article L2

Le Gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés dans le champ défini par l'article L. 1, au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, selon le cas, à la Commission nationale de la négociation collective, au Comité supérieur de l'emploi ou au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 2271-1, L. 5112-1 et L. 6123-1.

#### Article L3

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

Chaque année, le Gouvernement remet au Parlement un rapport faisant état de toutes les procédures de concertation et de consultation mises en oeuvre pendant l'année écoulée en application des articles L. 1 et L. 2, des différents domaines dans lesquels ces

procédures sont intervenues et des différentes phases de ces procédures.

## **Code du travail**

### **Partie législative nouvelle PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL**

#### **LIVRE Ier : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES**

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

##### **Chapitre unique.**

##### **Article L1111-1**

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

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

##### **Article L1111-2**

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

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

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

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

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

### **Article L1111-3**

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

1° Les apprentis ;

2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 ;

3° Les titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-75 ;

4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

5° Les titulaires d'un contrat d'avenir ;

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

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

## **TITRE II : DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L1121-1**

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

## **TITRE III : DISCRIMINATIONS**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

## **Article L1131-1**

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

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

## **Chapitre II : Principe de non-discrimination.**

### **Article L1132-1**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3

, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### **Article L1132-2**

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

### **Article L1132-3**

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

## **Article L1132-4**

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

## **Chapitre III : Différences de traitement autorisées.**

### **Article L1133-1**

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

### **Article L1133-2**

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

Ces différences peuvent notamment consister en :

- 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

### **Article L1133-3**

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

### **Article L1133-4**

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

## **Chapitre IV : Actions en justice.**

### **Article L1134-1**

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

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

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

### **Article L1134-2**

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

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

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

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

### **Article L1134-3**

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

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

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

## **Article L1134-4**

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

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

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

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

L'article L.1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L.5312-1

, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L.5427-1

, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif, est également applicable.

## **Article L1134-5**

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

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

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

## **TITRE IV : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

#### **Article L1141-1**

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

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

### **Chapitre II : Dispositions générales.**

#### **Article L1142-1**

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

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

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

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

#### **Article L1142-2**

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables. Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

### **Article L1142-3**

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

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

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

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

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

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

5° Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;

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

### **Article L1142-4**

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

Ces mesures résultent :

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

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

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

### **Article L1142-5**

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

1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

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

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

### **Article L1142-6**

Le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

## **Chapitre III : Plan et contrat pour l'égalité professionnelle**

### **Section unique : Plan pour l'égalité professionnelle.**

#### **Article L1143-1**

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

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

### **Article L1143-2**

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

### **Article L1143-3**

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

## **Chapitre IV : Actions en justice.**

### **Article L1144-1**

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

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

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

## **Article L1144-2**

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

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

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

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

## **Article L1144-3**

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

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

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

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

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article

L. 5427-1

, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

## **Chapitre V : Instances concourant à l'égalité professionnelle**

## **Chapitre VI : Dispositions pénales.**

### **Article L1146-1**

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

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

### **Article L1146-2**

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

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

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

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

## **Article L1146-3**

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

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

## **TITRE V : HARCÈLEMENTS**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

#### **Article L1151-1**

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

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

### **Chapitre II : Harcèlement moral.**

#### **Article L1152-1**

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

#### **Article L1152-2**

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

### **Article L1152-3**

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

### **Article L1152-4**

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

### **Article L1152-5**

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

### **Article L1152-6**

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

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

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

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

## **Chapitre III : Harcèlement sexuel.**

### **Article L1153-1**

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

### **Article L1153-2**

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

### **Article L1153-3**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

### **Article L1153-4**

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

### **Article L1153-5**

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

### **Article L1153-6**

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

## **Chapitre IV : Actions en justice.**

### **Article L1154-1**

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

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

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

### **Article L1154-2**

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

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

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

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

### **Article L1155-1**

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

### **Article L1155-2**

Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

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

### **Article L1155-3**

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1153-1.

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

### **Article L1155-4**

A l'audience de renvoi, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

# **TITRE VI : CORRUPTION**

## **Chapitre unique**

### **Article L1161-1**

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

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

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

## **LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL**

### **TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION**

#### **Chapitre unique.**

##### **Article L1211-1**

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

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

## **TITRE II : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Formation du contrat de travail**

#### **Section 1 : Dispositions générales.**

##### **Article L1221-1**

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

##### **Article L1221-2**

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

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

### **Article L1221-3**

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

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

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

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

### **Article L1221-4**

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

### **Article L1221-5**

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

## **Section 2 : Recrutement.**

### **Article L1221-6**

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

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

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

### **Article L1221-7**

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

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

### **Article L1221-8**

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

Les résultats obtenus sont confidentiels.

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

### **Article L1221-9**

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

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

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

#### **Article L1221-10**

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

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

#### **Article L1221-11**

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

#### **Article L1221-12**

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

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

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

### **Sous-section 2 : Registre unique du personnel.**

#### **Article L1221-13**

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

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

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

### **Article L1221-14**

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

### **Article L1221-15**

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

## **Sous-section 3 : Autres formalités.**

### **Article L1221-16**

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

### **Article L1221-17**

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

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

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

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

## **Article L1221-18**

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

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

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

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

## **Section 4 : Période d'essai.**

### **Article L1221-19**

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

- 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
- 3° Pour les cadres, de quatre mois.

### **Article L1221-20**

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

### **Article L1221-21**

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

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

- 1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 3° Huit mois pour les cadres.

### **Article L1221-22**

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

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

### **Article L1221-23**

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

### **Article L1221-24**

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période

d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

### **Article L1221-25**

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

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

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

### **Article L1221-26**

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

## **Chapitre II : Exécution et modification du contrat de travail**

### **Section 1 : Exécution du contrat de travail.**

#### **Article L1222-1**

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

#### **Article L1222-2**

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme

finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

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

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

### **Article L1222-3**

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

Les résultats obtenus sont confidentiels.

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

### **Article L1222-4**

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

### **Article L1222-5**

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

Lorsqu'un congé pour la création ou la reprise d'entreprise est prolongé dans les conditions prévues à l'article L. 3142-72, les dispositions du premier alinéa s'appliquent jusqu'au terme de la prolongation.

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

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

### **Article L1222-6**

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

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

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

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

### **Article L1222-7**

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

### **Article L1222-8**

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

## **Chapitre III : Formation et exécution de certains types de contrats**

### **Section 2 : Contrat de mission à l'exportation.**

#### **Article L1223-5**

Un accord collectif de branche ou d'entreprise détermine les contrats de travail conclus pour la réalisation d'une mission à l'exportation accomplie en majeure partie hors du territoire national, dont la rupture à l'initiative de l'employeur à la fin de la mission n'est pas soumise aux dispositions relatives au licenciement économique.

#### **Article L1223-6**

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

1° Les catégories de salariés concernés ;

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

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

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

5° Les mesures indispensables au reclassement des salariés.

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

## **Article L1223-7**

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

## **Chapitre IV : Transfert du contrat de travail.**

### **Article L1224-1**

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

### **Article L1224-2**

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

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

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

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

### **Article L1224-3**

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

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

En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par le présent code et par leur contrat.

## **Article L1224-4**

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

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

## **Section 1 : Protection de la grossesse et de la maternité**

### **Sous-section 1 : Embauche, mutation et licenciement.**

#### **Article L1225-1**

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

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

## **Article L1225-2**

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

## **Article L1225-3**

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

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

## **Article L1225-4**

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

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

## **Article L1225-5**

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

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

## **Article L1225-6**

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

## **Sous-section 2 : Changements temporaires d'affectation**

### **Paragraphe 1 : Nécessité médicale.**

#### **Article L1225-7**

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

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

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

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

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

#### **Article L1225-8**

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

## **Paragraphe 2 : Travail de nuit.**

### **Article L1225-9**

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

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

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

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

### **Article L1225-10**

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

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

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

## **Article L1225-11**

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

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

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

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

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

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

## **Paragraphe 3 : Exposition à des risques particuliers.**

### **Article L1225-12**

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

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

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

### **Article L1225-13**

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

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

## **Article L1225-14**

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

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

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

## **Article L1225-15**

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

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

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

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

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

### **Article L1225-16**

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

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

### **Article L1225-17**

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

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

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

### **Article L1225-18**

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

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

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

### **Article L1225-19**

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

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

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

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

### **Article L1225-20**

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

### **Article L1225-21**

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

## **Article L1225-22**

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

## **Article L1225-23**

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

## **Article L1225-24**

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin. La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

## **Article L1225-25**

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

## **Article L1225-26**

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L.

3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

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

### **Article L1225-27**

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

### **Article L1225-28**

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

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

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

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

### **Article L1225-29**

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

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

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

### **Article L1225-30**

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

### **Article L1225-31**

La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

### **Article L1225-32**

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

### **Article L1225-33**

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

## **Sous-section 6 : Démission.**

### **Article L1225-34**

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans

préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

## **Section 2 : Congé de paternité.**

### **Article L1225-35**

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

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

### **Article L1225-36**

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

## **Section 3 : Congés d'adoption.**

### **Article L1225-37**

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

Le congé d'adoption est porté à :

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

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

### **Article L1225-38**

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail.

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

### **Article L1225-39**

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

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

### **Article L1225-40**

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

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

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

### **Article L1225-41**

Le salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles bénéficie du congé d'adoption lorsqu'il adopte ou accueille

un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire national.

### **Article L1225-42**

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

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

### **Article L1225-43**

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

### **Article L1225-44**

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

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

### **Article L1225-45**

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

### **Article L1225-46**

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

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

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

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

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

## **Section 4 : Congés d'éducation des enfants**

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

#### **Article L1225-47**

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

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

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

#### **Article L1225-48**

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

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

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période

d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

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

### **Article L1225-49**

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

### **Article L1225-50**

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

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

### **Article L1225-51**

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

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

### **Article L1225-52**

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

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

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

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

### **Article L1225-53**

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

### **Article L1225-54**

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

### **Article L1225-55**

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

### **Article L1225-56**

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

Pendant cette période, il n'est pas rémunéré.

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

### **Article L1225-57**

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

### **Article L1225-58**

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

### **Article L1225-59**

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

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

### **Article L1225-60**

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

individuel de formation.

## **Sous-section 2 : Congé pour enfant malade et congé de présence parentale**

### **Paragraphe 1 : Congé pour enfant malade.**

#### **Article L1225-61**

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

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

### **Paragraphe 2 : Congé de présence parentale.**

#### **Article L1225-62**

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

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

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

### **Article L1225-63**

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

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

### **Article L1225-64**

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

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

### **Article L1225-65**

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

## **Sous-section 3 : Démission pour élever un enfant.**

### **Article L1225-66**

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

## **Article L1225-67**

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

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

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

## **Article L1225-68**

Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 1225-67 bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

## **Article L1225-69**

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

## **Section 5 : Sanctions.**

### **Article L1225-70**

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

## **Article L1225-71**

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

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

## **Section 6 : Dispositions d'application.**

### **Article L1225-72**

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

## **Chapitre VI : Maladie, accident et inaptitude médicale**

### **Section 1 : Absences pour maladie ou accident.**

#### **Article L1226-1**

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

du code de la sécurité sociale, à condition :

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article L1226-2**

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

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

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

#### **Article L1226-3**

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

## **Article L1226-4**

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

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

### **Article L1226-4-1**

En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L. 1226-4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation. La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L. 3253-14.

## **Sous-section 2 : Maladie grave.**

### **Article L1226-5**

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

## **Section 3 : Accident du travail ou maladie professionnelle**

### **Sous-section 1 : Champ d'application.**

## **Article L1226-6**

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

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

### **Article L1226-7**

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

Le contrat de travail est également suspendu pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé, conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Le contrat de travail est également suspendu au cours de l'arrêt de travail mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale et donnant lieu à une action de formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6313-1 du présent code ou à d'autres actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire est partie prenante.

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

### **Article L1226-8**

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

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

## **Article L1226-9**

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

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

### **Article L1226-10**

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

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

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

### **Article L1226-11**

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

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

## **Article L1226-12**

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

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

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

## **Sous-section 4 : Indemnités et sanctions.**

### **Article L1226-13**

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

### **Article L1226-14**

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

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

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

## **Article L1226-15**

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

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

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

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

## **Article L1226-16**

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

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

## **Article L1226-17**

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les dispositions relatives aux créances salariales mentionnées aux articles L. 3253-15, L. 3253-19 à L. 3253-21 sont applicables au paiement des indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15.

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

### **Article L1226-18**

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

### **Article L1226-19**

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

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

### **Article L1226-20**

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

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

### **Article L1226-21**

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

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

### **Article L1226-22**

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

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

### **Article L1226-23**

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

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

### **Article L1226-24**

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

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

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

## **Chapitre VII : Dispositions pénales.**

### **Article L1227-1**

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

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

## **TITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L1231-1**

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

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

#### **Article L1231-2**

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

#### **Article L1231-3**

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

### **Article L1231-4**

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

### **Article L1231-5**

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

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

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

### **Article L1231-6**

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

## **Chapitre II : Licenciement pour motif personnel**

### **Section 1 : Cause réelle et sérieuse.**

#### **Article L1232-1**

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

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

## **Section 2 : Entretien préalable.**

### **Article L1232-2**

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

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

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

### **Article L1232-3**

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

### **Article L1232-4**

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

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

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

conseillers est tenue à sa disposition.

## **Article L1232-5**

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

## **Section 3 : Notification du licenciement.**

### **Article L1232-6**

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

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

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

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

## **Section 4 : Conseiller du salarié.**

### **Article L1232-7**

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

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

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

### **Article L1232-8**

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

### **Article L1232-9**

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

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

### **Article L1232-10**

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

### **Article L1232-11**

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

## **Article L1232-12**

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

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

## **Article L1232-13**

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

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

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

## **Article L1232-14**

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

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

## **Chapitre III : Licenciement pour motif économique**

### **Section 1 : Champ d'application.**

## **Article L1233-1**

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

## **Section 2 : Dispositions communes**

### **Sous-section 1 : Cause réelle et sérieuse.**

#### **Article L1233-2**

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

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

### **Sous-section 2 : Définition du motif économique.**

#### **Article L1233-3**

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

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

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

#### **Article L1233-4**

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré

dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

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

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

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

### **Article L1233-5**

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

Ces critères prennent notamment en compte :

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

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

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

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

### **Article L1233-6**

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

## **Article L1233-7**

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

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

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

## **Article L1233-8**

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

## **Article L1233-9**

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

## **Article L1233-10**

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

Il indique :

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

2° Le nombre de licenciements envisagé ;

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

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

5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

6° Les mesures de nature économique envisagées.

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

### **Paragraphe 1 : Entretien préalable.**

#### **Article L1233-11**

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

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

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la

lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

### **Article L1233-12**

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

### **Article L1233-13**

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

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

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

### **Article L1233-14**

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

## **Paragraphe 2 : Notification du licenciement.**

### **Article L1233-15**

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

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

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

### **Article L1233-16**

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

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

### **Article L1233-17**

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

### **Article L1233-18**

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

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

### **Article L1233-19**

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

## **Article L1233-20**

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

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

### **Sous-section 1 : Dispositions générales**

#### **Paragraphe 1 : Modalités spécifiques résultant d'un accord.**

## **Article L1233-21**

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

## **Article L1233-22**

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

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

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

L'accord peut organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci.

## **Article L1233-23**

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

1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur prévue à l'article L. 1233-4 ;

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

3° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;

4° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58.

## **Article L1233-24**

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

Ce délai est porté à douze mois pour un accord qui détermine ou anticipe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61.

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

## **Article L1233-25**

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

## **Paragraphe 3 : Licenciements successifs.**

### **Article L1233-26**

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

### **Article L1233-27**

Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre.

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

### **Paragraphe 1 : Réunions des représentants du personnel.**

### **Article L1233-28**

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

### **Article L1233-29**

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

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

### **Article L1233-30**

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement cinquante salariés et plus, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise.

Il peut procéder à ces opérations concomitamment à la mise en oeuvre de la procédure de consultation prévue par l'article L. 2323-15.

Le comité d'entreprise tient deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à :

1° Quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

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

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

### **Article L1233-31**

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

Il indique :

- 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 2° Le nombre de licenciements envisagé ;
- 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- 6° Les mesures de nature économique envisagées.

### **Article L1233-32**

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

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

## **Article L1233-33**

L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus aux articles L. 1233-39 et L. 1233-41 pour l'envoi des lettres de licenciement, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.

## **Paragraphe 2 : Assistance d'un expert-comptable.**

### **Article L1233-34**

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30.

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

### **Article L1233-35**

Lorsqu'il recourt à l'assistance d'un expert-comptable, le comité d'entreprise tient une deuxième réunion au plus tôt le vingtième et au plus tard le vingt-deuxième jour après la première.

Il tient une troisième réunion dans un délai courant à compter de sa deuxième réunion. Ce délai ne peut être supérieur à :

- 1° Quatorze jours lorsque le nombre de licenciements est inférieur à cent ;
- 2° Vingt et un jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
- 3° Vingt-huit jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

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

### **Paragraphe 3 : Consultation du comité central d'entreprise.**

#### **Article L1233-36**

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-30.

Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues au paragraphe 2. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la deuxième et la troisième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-35.

#### **Article L1233-37**

Lorsque le comité central d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, les dispositions des articles L. 1233-40, L. 1233-50 et L. 1233-55 ne s'appliquent pas.

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

#### **Paragraphe 1 : Entretien préalable.**

#### **Article L1233-38**

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

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

## **Paragraphe 2 : Notification du licenciement.**

### **Article L1233-39**

L'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.

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

Ce délai ne peut être inférieur à :

1° Trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

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

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

### **Article L1233-40**

Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, les délais d'envoi des lettres de licenciement prévus à l'article L. 1233-39 courent à compter du quatorzième jour suivant la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-46.

## **Article L1233-41**

L'autorité administrative peut réduire le délai de notification des licenciements aux salariés, prévu à l'article L. 1233-39, ou tout autre délai prévu par convention ou accord collectif de travail, lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 1233-32, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet.

Toutefois, ce délai accordé ne peut être inférieur à celui dont dispose l'autorité administrative pour effectuer les vérifications prévues à l'article L. 1233-53.

## **Article L1233-42**

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

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

## **Article L1233-43**

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

## **Article L1233-44**

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

## **Paragraphe 3 : Priorité de réembauche.**

## **Article L1233-45**

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

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

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

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

### **Paragraphe 1 : Information de l'autorité administrative.**

## **Article L1233-46**

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

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

La notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

## **Article L1233-47**

La liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise à l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Article L1233-48**

L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur convocation aux réunions prévues par les articles L. 1233-29 et L. 1233-30 est communiqué simultanément à l'autorité administrative.

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

## **Article L1233-49**

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

## **Article L1233-50**

Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, l'employeur le mentionne dans la notification du projet de licenciement faite à l'autorité administrative. Il informe cette dernière de la date de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Il lui transmet également les modifications éventuelles du projet de licenciement à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion.

## **Article L1233-51**

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

## **Paragraphe 2 : Intervention de l'autorité administrative.**

### **Article L1233-52**

En l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi au sens de l'article L. 1233-61, alors que l'entreprise est soumise à cette obligation, l'autorité administrative constate et notifie cette carence à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46.

### **Article L1233-53**

L'autorité administrative vérifie que :

1° Les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;

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

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

### **Article L1233-54**

L'autorité administrative dispose, pour procéder aux vérifications et adresser son avis, d'un délai courant à compter de la date de notification du projet de licenciement de :

1° Vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Trente-cinq jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante.

Lorsqu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, ce délai ne peut être inférieur au délai conventionnel séparant les deux réunions de représentants du personnel, prévu à l'article L. 1233-30, augmenté de sept jours.

### **Article L1233-55**

Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, le délai accordé à l'autorité administrative pour effectuer les vérifications et adresser son avis court à compter du lendemain de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Il expire au plus tard quatre jours avant l'expiration du délai d'envoi des lettres de licenciement mentionné à l'article L. 1233-39.

### **Article L1233-56**

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

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

### **Article L1233-57**

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

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, ces propositions ainsi que la réponse motivée de

l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

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

### **Article L1233-58**

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 ainsi qu'aux articles :

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

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

3° L. 1233-30, premier, deuxième et huitième alinéas, pour un licenciement de dix salariés ou plus dans une entreprise de cinquante salariés et plus ;

4° L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63, relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ;

5° L. 1233-49, L. 1233-61 et L. 1233-62, relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi.

### **Article L1233-59**

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

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

## **Article L1233-60**

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

## **Section 6 : Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement**

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

#### **Article L1233-61**

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

#### **Article L1233-62**

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

### **Article L1233-63**

Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61.

Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures.

### **Article L1233-64**

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives au plan de sauvegarde de l'emploi.

## **Sous-section 2 : Convention de reclassement personnalisé.**

## **Article L1233-65**

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique une convention de reclassement personnalisé.

Cette convention lui permet de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

## **Article L1233-66**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6323-17, les actions de la convention de reclassement personnalisé peuvent notamment être mises en oeuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et cent vingt heures sur six années, est doublée. Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10.

## **Article L1233-67**

Si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois.

Le salarié, dont la durée légale du préavis est inférieure à deux mois, perçoit dès la rupture du contrat de travail une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue en cas de refus.

Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis.

Pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

### **Article L1233-68**

Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues aux articles L. 5422-20 et suivants définit les modalités de mise en oeuvre de la convention de reclassement personnalisé, notamment :

1° Les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur ;

2° La durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés ;

3° Le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en oeuvre par l'un des organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants ainsi que par les maisons de l'emploi ;

4° Les obligations du bénéficiaire de la convention ;

5° Le montant de l'allocation servie au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1.

L'accord définit également les conditions dans lesquelles l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et les employeurs participent au financement des actions prévues au 3°.

Il peut prévoir les conditions d'ancienneté exigées du salarié pour bénéficier de la convention de reclassement personnalisé.

A défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en oeuvre et de financement de la convention de reclassement personnalisé et leurs modalités de financement sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L1233-69**

L'employeur contribue au financement de l'allocation servie aux bénéficiaires par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 par un versement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du préavis soit au moins égale à deux mois.

Dans le cadre d'un accord passé avec l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, l'Etat contribue au financement, notamment au titre du droit individuel à la formation, des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.

### **Article L1233-70**

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives à la convention de reclassement personnalisé.

## **Sous-section 3 : Congé de reclassement.**

### **Article L1233-71**

Dans les entreprises ou les établissements de mille salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnées à l'article L. 2341-4, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder neuf mois.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en oeuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

### **Article L1233-72**

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

Le montant de la rémunération qui excède la durée du préavis est égal au montant de l'allocation de conversion mentionnée au 3° de l'article L. 5123-2. Les dispositions des articles L. 5123-4 et L. 5123-5 sont applicables à cette rémunération.

### **Article L1233-73**

Les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions engagées dans le cadre du congé de reclassement.

#### **Article L1233-74**

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives au congé de reclassement.

#### **Article L1233-75**

Les dispositions de la présente sous-section ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

#### **Article L1233-76**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1233-71 à L. 1233-73.

### **Sous-section 4 : Congé de mobilité.**

#### **Article L1233-77**

Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1233-71, un congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

## **Article L1233-78**

Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

## **Article L1233-79**

Le congé de mobilité est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

## **Article L1233-80**

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

## **Article L1233-81**

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le congé de reclassement.

## **Article L1233-82**

L'accord collectif détermine :

1° La durée du congé de mobilité ;

2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ;

4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;

5° Le niveau de la rémunération versé pendant la période du congé qui excède le préavis ;

6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;

7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles dues en cas de licenciement pour motif économique.

### **Article L1233-83**

Le montant de la rémunération qui excède la durée du préavis est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 3° de l'article L. 5123-2.

Cette rémunération est soumise dans la limite des neuf premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue au troisième alinéa de l'article L. 1233-72, à laquelle elle est assimilée.

## **Sous-section 5 : Revitalisation des bassins d'emploi.**

### **Article L1233-84**

Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L.

1233-71 sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

### **Article L1233-85**

Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 1233-46, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions prévues à l'article L. 1233-84.

La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en oeuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1233-86, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

### **Article L1233-86**

Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.

En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.

### **Article L1233-87**

Lorsqu'un licenciement collectif effectué par une entreprise de cinquante salariés et plus non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée, l'autorité administrative, après avoir, le cas

échéant, prescrit une étude d'impact social et territorial prenant en compte les observations formulées par l'entreprise concernée, intervient pour faciliter la mise en oeuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. L'autorité administrative intervient en concertation avec les organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants et, le cas échéant, avec la ou les maisons de l'emploi.

L'entreprise et l'autorité administrative définissent d'un commun accord les modalités selon lesquelles l'entreprise prend part, le cas échéant, à ces actions, compte tenu notamment de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés.

Les dispositions du deuxième alinéa ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

### **Article L1233-88**

Les actions prévues aux articles L. 1233-84 et L. 1233-87 sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le licenciement collectif contribuent aux actions prévues.

### **Article L1233-89**

Les procédures prévues à la présente sous-section sont applicables indépendamment des autres procédures prévues par le présent chapitre.

### **Article L1233-90**

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.

## **Section 7 : Mesures d'adaptation.**

### **Article L1233-91**

Des décrets en Conseil d'Etat peuvent déterminer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes en tenant lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles figurant dans le code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

## **Chapitre IV : Conséquences du licenciement**

### **Section 1 : Préavis et indemnité de licenciement**

#### **Sous-section 1 : Préavis et indemnité compensatrice de préavis.**

##### **Article L1234-1**

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

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

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

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

## **Article L1234-2**

Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de l'article L. 1234-1 ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle.

## **Article L1234-3**

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis.

## **Article L1234-4**

L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

## **Article L1234-5**

Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.

## **Article L1234-6**

En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel.

## **Article L1234-7**

La cessation de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le préavis.

## **Article L1234-8**

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination de la durée du préavis prévue aux 2° et 3° de l'article L. 1234-1.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions.

## **Sous-section 2 : Indemnité de licenciement.**

### **Article L1234-9**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

## **Article L1234-10**

La cessation de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

## **Article L1234-11**

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions.

## **Sous-section 3 : Cas de force majeure.**

### **Article L1234-12**

La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

### **Article L1234-13**

Lorsque la rupture du contrat de travail à durée indéterminée résulte d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui qui aurait résulté de l'application des articles L. 1234-5, relatif à l'indemnité compensatrice de préavis, et L. 1234-9, relatif à l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

## **Sous-section 4 : Dispositions particulières au secteur public.**

### **Article L1234-14**

Les dispositions des articles L. 1234-1, L. 1234-8, L. 1234-9 et L. 1234-11 sont applicables, dès lors que les intéressés remplissent les conditions prévues par ces articles :

1° Aux agents et salariés, autres que les fonctionnaires et les militaires, mentionnés à l'article L. 5424-1 ;

2° Aux salariés soumis au même statut légal que celui d'entreprises publiques.

## **Sous-section 5 : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.**

### **Article L1234-15**

Le salarié a droit à un préavis :

1° D'un jour lorsque sa rémunération est fixée par jour ;

2° D'une semaine lorsque sa rémunération est fixée par semaine ;

3° De quinze jours lorsque sa rémunération est fixée par mois ;

4° De six semaines lorsque sa rémunération est fixée par trimestre ou par période plus longue.

### **Article L1234-16**

Ont droit à un préavis de six semaines :

1° Les professeurs et personnes employées chez des particuliers ;

2° Les commis commerciaux mentionnés à l'article L. 1226-24 ;

3° Les salariés dont la rémunération est fixe et qui sont chargés de manière permanente de la direction ou la surveillance d'une activité ou d'une partie de celle-ci, ou ceux à qui sont confiés des services techniques nécessitant une certaine qualification.

## **Article L1234-17**

Pendant le préavis, l'employeur accorde au salarié qui le demande un délai raisonnable pour rechercher un nouvel emploi.

### **Article L1234-17-1**

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent à défaut de dispositions légales, conventionnelles ou d'usages prévoyant une durée de préavis plus longue. Elles s'appliquent également à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié.

## **Sous-section 6 : Dispositions d'application.**

### **Article L1234-18**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1234-1 à L. 1234-14.

## **Section 2 : Documents remis par l'employeur**

### **Sous-section 1 : Certificat de travail.**

## **Article L1234-19**

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

## **Sous-section 2 : Reçu pour solde de tout compte.**

### **Article L1234-20**

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

## **Chapitre V : Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement**

### **Section 1 : Dispositions communes.**

#### **Article L1235-1**

En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

#### **Article L1235-2**

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au

salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

### **Article L1235-3**

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

### **Article L1235-4**

Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

### **Article L1235-5**

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

## **Article L1235-6**

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

## **Section 2 : Licenciement pour motif économique**

### **Sous-section 1 : Délais de contestation.**

#### **Article L1235-7**

Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel est introduite, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.

Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

### **Sous-section 2 : Actions en justice des organisations syndicales.**

#### **Article L1235-8**

Les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des dispositions légales ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié en est averti, dans des conditions prévues par voie réglementaire, et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

A l'issue de ce délai, l'organisation syndicale avertit l'employeur de son intention d'agir en justice.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

### **Sous-section 3 : Eléments à communiquer au juge.**

#### **Article L1235-9**

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur communique au juge tous les éléments fournis aux représentants du personnel en application du chapitre III ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments fournis à l'autorité administrative en application de ce même chapitre.

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

### **Sous-section 4 : Sanction des irrégularités.**

#### **Article L1235-10**

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciements concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés. La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe. Le premier alinéa n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires.

## **Article L1235-11**

Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

## **Article L1235-12**

En cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi.

## **Article L1235-13**

En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.

## **Article L1235-14**

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives à la sanction :

1° De la nullité du licenciement, prévues à l'article L. 1235-11 ;

2° Du non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative, prévues à l'article L. 1235-12 ;

3° Du non-respect de la priorité de réembauche, prévues à l'article L. 1235-13.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

### **Article L1235-15**

Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.

### **Article L1235-16**

Tout employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 1233-71, qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé, verse à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen, calculé sur la base des douze derniers mois travaillés.

### **Article L1235-17**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1235-11 à L. 1235-14.

## **Chapitre VI : Rupture de certains types de contrats**

### **Section 2 : Contrat de mission à l'exportation.**

## **Article L1236-7**

La rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de mission à l'exportation prévu à l'article L. 1223-5 est soumise aux dispositions du chapitre II relatives au licenciement pour motif personnel.

## **Section 3 : Contrat conclu pour la durée d'un chantier.**

### **Article L1236-8**

Le licenciement qui, à la fin d'un chantier, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, n'est pas soumis aux dispositions du chapitre III relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Ce licenciement est soumis aux dispositions du chapitre II relatives au licenciement pour motif personnel.

## **Chapitre VII : Autres cas de rupture**

### **Section 1 : Rupture à l'initiative du salarié**

#### **Sous-section 1 : Démission.**

##### **Article L1237-1**

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

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

## **Sous-section 2 : Rupture abusive du contrat.**

### **Article L1237-2**

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article L. 1235-1.

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

### **Article L1237-3**

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

1° S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;

2° Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, sa responsabilité n'est pas engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du contrat.

## **Section 2 : Retraite**

## **Sous-section 1 : Dispositions générales.**

### **Article L1237-4**

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

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

## **Sous-section 2 : Mise à la retraite.**

### **Article L1237-5**

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas :

Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale :

- 1° Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;
- 2° Pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 ;
- 3° Dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;
- 4° Dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. La même procédure est applicable les quatre années suivantes.

### **Article L1237-5-1**

A compter du 22 décembre 2006, aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à celui fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ne peut être signé ou étendu.

Les accords conclus et étendus avant le 22 décembre 2006, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et fixant un âge inférieur à celui mentionné au même 1°, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code, cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2009.

### **Article L1237-6**

L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1.

### **Article L1237-7**

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

### **Article L1237-8**

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

## **Sous-section 3 : Départ volontaire à la retraite.**

## **Article L1237-9**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ses modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement. Ce taux et ces modalités de calcul sont déterminés par voie réglementaire.

## **Article L1237-10**

Le salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1.

## **Section 3 : Rupture conventionnelle.**

### **Article L1237-11**

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

### **Article L1237-12**

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

### **Article L1237-13**

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

### **Article L1237-14**

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

## **Article L1237-15**

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

## **Article L1237-16**

La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- 1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;
- 2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »

## **Chapitre VIII : Dispositions pénales.**

### **Article L1238-1**

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié, notamment par la méconnaissance des articles L. 1232-8 à L. 1232-12 et L. 1232-14, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L1238-2**

Le fait de procéder à un licenciement sans accomplir les consultations des délégués du personnel prévues à l'article L. 1233-29 et du comité d'entreprise prévues aux articles L. 1233-30, L. 1233-34 et L. 1233-35, est puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

### **Article L1238-3**

Le fait de ne pas respecter le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L. 1233-39 est

puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

#### **Article L1238-4**

Le fait de procéder à un licenciement sans le notifier à l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 1233-46 est puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

#### **Article L1238-5**

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, le fait pour l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de ne pas respecter les dispositions des articles L. 1233-58 et L. 1233-60 est puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

### **TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**

#### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

##### **Article L1241-1**

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent ni au contrat d'apprentissage ni au contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire.

#### **Chapitre II : Conclusion et exécution du contrat**

##### **Section 1 : Conditions de recours**

###### **Sous-section 1 : Cas de recours.**

## **Article L1242-1**

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## **Article L1242-2**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

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

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

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

### **Article L1242-3**

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

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

### **Article L1242-4**

A l'issue d'un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas mentionnés aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 et, en outre, lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

Après liquidation de sa pension, un salarié peut conclure un contrat de travail à durée déterminée avec le même employeur, en application de l'article L. 1242-3, pour l'exercice des activités de tutorat définies au 8° de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale. Un décret détermine la durée de ce contrat.

## **Sous-section 2 : Interdictions.**

### **Article L1242-5**

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un

contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

## **Article L1242-6**

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-5, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :

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

2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

## **Section 2 : Fixation du terme et durée du contrat.**

### **Article L1242-7**

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

### **Article L1242-8**

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de

sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

## **Article L1242-9**

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

## **Section 3 : Période d'essai.**

### **Article L1242-10**

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

### **Article L1242-11**

Ne sont pas applicables pendant la période d'essai les dispositions relatives :

1° A la prise d'effet du contrat prévue à l'article L. 1242-9 ;

2° A la rupture anticipée du contrat prévue aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 ;

3° Au report du terme du contrat prévue à l'article L. 1243-7 ;

4° A l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

## **Section 4 : Forme, contenu et transmission du contrat.**

### **Article L1242-12**

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

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

### **Article L1242-13**

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

## **Section 5 : Conditions d'exécution du contrat.**

### **Article L1242-14**

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

### **Article L1242-15**

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

## **Article L1242-16**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

## **Section 6 : Information sur les postes à pourvoir.**

### **Article L1242-17**

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

## **Chapitre III : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat**

### **Section 1 : Rupture anticipée du contrat.**

#### **Article L1243-1**

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

## **Article L1243-2**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

## **Article L1243-3**

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

## **Article L1243-4**

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

## **Section 2 : Echéance du terme du contrat et poursuite après échéance.**

### **Article L1243-5**

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée :

1° Des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues à l'article L. 1226-19 ;

2° Des salariés titulaires d'un mandat de représentation mentionnés à l'article L. 2412-1.

### **Article L1243-6**

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

### **Article L1243-7**

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

### **Article L1243-8**

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

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

## **Article L1243-9**

En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés titulaires de contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir de limiter le montant de l'indemnité de fin de contrat à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, un bilan de compétences. Ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

## **Article L1243-10**

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

## **Article L1243-11**

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

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

## **Article L1243-12**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1242-8 relatives à la durée du contrat, lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur lui propose une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration de la prorogation soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat.

Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

## **Section 3 : Renouvellement du contrat.**

### **Article L1243-13**

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.

La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

## **Chapitre IV : Succession de contrats**

### **Section 1 : Contrats successifs avec le même salarié.**

#### **Article L1244-1**

Les dispositions de l'article L. 1243-11 ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

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

4° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

#### **Article L1244-2**

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

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

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

## **Section 2 : Contrats successifs sur le même poste.**

### **Article L1244-3**

A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

### **Article L1244-4**

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

## **Chapitre V : Requalification du contrat.**

### **Article L1245-1**

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles

L. 1242-1

à L. 1242-4,

L. 1242-6

à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

### **Article L1245-2**

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

## **Chapitre VI : Règles particulières de contrôle.**

### **Article L1246-1**

Dans les secteurs des spectacles, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de la production cinématographique et de l'édition phonographique, les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents du Centre national de la cinématographie, des directions régionales des affaires culturelles, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage se communiquent réciproquement, sur demande écrite, tous renseignements et documents nécessaires à la recherche et à la constatation des infractions aux dispositions du 3° de l'article L. 1242-2 et, le cas échéant, des autres infractions prévues par le premier alinéa de l'article 13-1 du code de l'industrie cinématographique.

## **Chapitre VII : Actions en justice.**

### **Article L1247-1**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent titre en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié en est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

## **Chapitre VIII : Dispositions pénales.**

### **Article L1248-1**

Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-2**

Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour un objet autre que celui prévu au premier alinéa de l'article L. 1242-2 ou en dehors des cas prévus à ce même article et à l'article L. 1242-3 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-3**

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1242-5 et L. 1242-6, relatives aux interdictions en matière de conclusion de contrat de travail à durée déterminée, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-4**

Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée ne comportant pas un terme fixé avec précision dès sa conclusion, en méconnaissance de l'article L. 1242-7, est puni d'une amende de 3 750 euros.

Le fait pour l'employeur de conclure un tel contrat sans fixer de durée minimale, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, est puni de la même peine.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-5**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1242-8, relatives à la durée du contrat de travail à durée déterminée, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-6**

Le fait de ne pas établir par écrit le contrat de travail à durée déterminée et de ne pas y faire figurer la définition précise de son motif, en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 1242-12, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-7**

Le fait de ne pas transmettre au salarié le contrat de travail à durée déterminée au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche en méconnaissance de l'article L. 1242-13 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-8**

Le fait de verser au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée une rémunération inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification

professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions en méconnaissance de l'article L. 1242-15 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-9**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1243-12, relatives à la prorogation du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié exposé à des rayonnements ionisants, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-10**

Le fait de renouveler le contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance de l'article L. 1243-13 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

### **Article L1248-11**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1244-3, relatives à la succession de contrats sur un même poste, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

## **TITRE V : CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET AUTRES CONTRATS DE MISE À DISPOSITION**

### **Chapitre Ier : Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire**

## **Section 1 : Définitions.**

### **Article L1251-1**

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

### **Article L1251-2**

Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.

### **Article L1251-3**

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif autorisées par l'article L. 8241-2.

### **Article L1251-4**

Par dérogation au principe d'exclusivité prévu à l'article L. 1251-2, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer :

1° Des activités de placement privé prévues à l'article L. 5323-1 ;

2° L'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

## **Section 2 : Conditions de recours**

### **Sous-section 1 : Cas de recours.**

#### **Article L1251-5**

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

#### **Article L1251-6**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité

d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

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

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

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

## **Article L1251-7**

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

## **Article L1251-8**

Lorsque la mission porte sur l'exercice d'une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire vérifie que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer.

## **Sous-section 2 : Interdictions.**

### **Article L1251-9**

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de faire appel à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

### **Article L1251-10**

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire :

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

2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1. L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ;

3° Pour remplacer un médecin du travail.

## **Section 3 : Contrat de mission**

### **Sous-section 1 : Formation et exécution du contrat**

#### **Paragraphe 1 : Fixation du terme et durée du contrat.**

##### **Article L1251-11**

Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6.

Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

## **Article L1251-12**

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

## **Article L1251-13**

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article

L. 1251-6, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

## **Paragraphe 2 : Période d'essai.**

### **Article L1251-14**

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;

2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;

3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

### **Article L1251-15**

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

## **Paragraphe 3 : Contenu et transmission du contrat.**

### **Article L1251-16**

Le contrat de mission est établi par écrit.

Il comporte notamment :

1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43 ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 ;

4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

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

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

7° La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

## **Article L1251-17**

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

## **Paragraphe 4 : Rémunération.**

## **Article L1251-18**

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition, telle que définie au 6° de l'article L. 1251-43.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

## **Article L1251-19**

Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission :

1° Les périodes de congé légal de maternité et d'adoption ;

2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, de suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

3° Les périodes pendant lesquelles un salarié est rappelé sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

## **Article L1251-20**

Le salarié temporaire mis à la disposition d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics mentionnée à l'article L. 5424-6 a droit à une indemnité en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice, employés sur le même chantier, en bénéficient.

Cette indemnité, calculée selon les modalités prévues aux articles L. 5424-6 à L. 5424-19, est versée par l'entreprise de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du

salarié.

## **Paragraphe 5 : Conditions de travail.**

### **Article L1251-21**

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

1° A la durée du travail ;

2° Au travail de nuit ;

3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;

4° A la santé et la sécurité au travail ;

5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

### **Article L1251-22**

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

### **Article L1251-23**

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

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

### **Article L1251-24**

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

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

## **Paragraphe 6 : Information sur les postes à pourvoir.**

### **Article L1251-25**

L'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

## **Sous-section 2 : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat**

## **Paragraphe 1 : Rupture anticipée du contrat.**

### **Article L1251-26**

L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat de mission ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport.

A défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

### **Article L1251-27**

La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure.

### **Article L1251-28**

La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

## **Paragraphe 2 : Echéance du terme du contrat.**

### **Article L1251-29**

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

### **Article L1251-30**

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12.

### **Article L1251-31**

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

## **Article L1251-32**

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

## **Article L1251-33**

L'indemnité de fin de mission n'est pas due :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 ;

3° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité prévu à l'article L. 5134-82 ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

## **Article L1251-34**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12 relatives à la durée maximale du contrat de

mission, lorsqu'un salarié temporaire est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat de mission cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'entreprise de travail temporaire lui propose, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1251-26, un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables après l'expiration du contrat précédent, pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration du ou des nouveaux contrats soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale des contrats.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

### **Paragraphe 3 : Renouvellement du contrat.**

#### **Article L1251-35**

Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1251-12.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

### **Sous-section 3 : Succession de contrats.**

#### **Article L1251-36**

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

## **Article L1251-37**

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;

5° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité prévu à l'article L. 5134-82 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

## **Sous-section 4 : Embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission.**

## **Article L1251-38**

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

## **Sous-section 5 : Requalification du contrat.**

### **Article L1251-39**

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

### **Article L1251-40**

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

### **Article L1251-41**

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau

de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Si le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'entreprise utilisatrice, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

## **Section 4 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail temporaire**

### **Sous-section 1 : Contrat de mise à disposition.**

#### **Article L1251-42**

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

#### **Article L1251-43**

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

1° Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;

2° Le terme de la mission ;

3° Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;

4° Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure

sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;

5° La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. Il précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;

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

## **Article L1251-44**

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

## **Sous-section 2 : Entreprise de travail temporaire**

### **Paragraphe 1 : Règles de contrôle.**

#### **Article L1251-45**

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 1251-49.

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

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités en fait la déclaration à l'autorité administrative.

#### **Article L1251-46**

L'entreprise de travail temporaire fournit le relevé des contrats de mission à l'institution

mentionnée à l'article L. 5312-1, notamment pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2.

Cette institution communique les informations à l'autorité administrative pour l'exercice de ses missions de contrôle.

### **Article L1251-47**

Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir accompli les déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le juge judiciaire peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois. Il est saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci a adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 ou L. 1235-5.

### **Article L1251-48**

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Le contenu et les modalités des déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ainsi que le délai de leur présentation à l'autorité administrative ;

2° La nature des informations que doit comporter le relevé des contrats de mission prévu à l'article L. 1251-46 ainsi que la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

## **Paragraphe 2 : Garantie financière et défaillance de l'entreprise de travail temporaire.**

### **Article L1251-49**

L'entrepreneur de travail temporaire justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;

3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;

4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L. 244-8 du code de la sécurité sociale.

### **Article L1251-50**

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

Elle est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise intéressée.

Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

### **Article L1251-51**

L'entreprise de travail temporaire fournit à l'entreprise utilisatrice, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

### **Article L1251-52**

En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés temporaires et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions

sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise.

### **Article L1251-53**

Les conditions d'application du présent paragraphe sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Paragraphe 3 : Statut des salariés permanents et temporaires de l'entreprise de travail temporaire.**

### **Article L1251-54**

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

### **Article L1251-55**

Pour l'application aux salariés temporaires des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission.

### **Article L1251-56**

Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés temporaires s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de mission.

## **Article L1251-57**

Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L. 1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

1° A des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;

2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

## **Article L1251-58**

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la représentation du personnel figurent au livre III de la deuxième partie.

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises figurent au livre III de la troisième partie.

## **Section 5 : Actions en justice.**

### **Article L1251-59**

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a

notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

## **Section 7 : Portage salarial.**

### **Article L1251-64**

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.

## **Chapitre II : Contrat conclu avec une entreprise de travail à temps partagé**

### **Section 1 : Définitions.**

#### **Article L1252-1**

Le recours au travail à temps partagé a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et le client utilisateur dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de travail à temps partagé ", entre le salarié et son employeur, l'entreprise de travail à temps partagé.

#### **Article L1252-2**

Est un entrepreneur de travail à temps partagé toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive, nonobstant les dispositions de l'article L. 8241-1, est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

### **Article L1252-3**

Les entreprises de travail temporaire peuvent exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

## **Section 2 : Contrat de travail à temps partagé.**

### **Article L1252-4**

Le contrat de travail à temps partagé est réputé être à durée indéterminée.

### **Article L1252-5**

Lorsque la mise à disposition du salarié s'effectue hors du territoire métropolitain, le contrat de travail à temps partagé contient une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entreprise de travail à temps partagé.

Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

### **Article L1252-6**

La rémunération versée au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification professionnelle identique ou équivalent occupant le même poste ou les

mêmes fonctions dans l'entreprise utilisatrice.

### **Article L1252-7**

Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

### **Article L1252-8**

Le salarié mis à disposition a accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de cette entreprise, dans les mêmes conditions que ces derniers.

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

### **Article L1252-9**

La rupture du contrat de travail à temps partagé est réalisée selon les dispositions prévues au titre III, relative aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

## **Section 3 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail à temps partagé.**

### **Article L1252-10**

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

1° Le contenu de la mission ;

2° La durée estimée de la mission ;

3° La qualification professionnelle du salarié ;

4° Les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées ;

5° Le montant de la rémunération et ses différentes composantes.

### **Article L1252-11**

Toute clause tendant à interdire le recrutement du salarié mis à disposition par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

### **Article L1252-12**

L'entreprise de travail à temps partagé peut apporter à ses seules entreprises utilisatrices des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation.

### **Article L1252-13**

L'entrepreneur de travail à temps partagé justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales.

## **Chapitre III : Contrats conclus avec un groupement d'employeurs**

### **Section 1 : Groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective**

#### **Sous-section 1 : Objet.**

##### **Article L1253-1**

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

Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

#### **Sous-section 2 : Constitution et adhésion.**

##### **Article L1253-2**

Les groupements d'employeurs sont constitués sous l'une des formes suivantes :

1° Association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;

2° Société coopérative au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale ;

3° Association régie par le code civil local ou coopérative artisanale dans les départements de la

Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

### **Article L1253-3**

Sauf si elles relèvent du titre II du livre V du code rural, les sociétés coopératives existantes ont la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article L. 1253-1. Dans ce cas, les dispositions du présent chapitre leur sont applicables, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les coopératives d'utilisation de matériel agricole relevant du titre II du livre V du code rural ont également la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article précité dans des conditions et limites relatives à leur masse salariale déterminées par décret.

### **Article L1253-4**

Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements.

Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts, enregistrés soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacune de ses entreprises ou établissements, appartenir à un groupement différent.

### **Article L1253-5**

Les entreprises et organismes de plus de trois cents salariés ne peuvent adhérer à un groupement ni en devenir membre, sauf en cas de conclusion dans l'entreprise ou l'organisme intéressé d'un accord collectif de travail ou d'un accord d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.

Cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité administrative.

### **Article L1253-6**

Lorsqu'un groupement d'employeurs se constitue, il en informe l'inspection du travail.

La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

### **Article L1253-7**

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

### **Article L1253-8**

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

## **Sous-section 3 : Conditions d'emploi et de travail.**

### **Article L1253-9**

Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment :

1° Les conditions d'emploi et de rémunération ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° La liste des utilisateurs potentiels ;

4° Les lieux d'exécution du travail.

## **Article L1253-10**

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

## **Article L1253-11**

Sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements.

## **Article L1253-12**

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

1° La durée du travail ;

2° Le travail de nuit ;

3° Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;

4° La santé et la sécurité au travail ;

5° Le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

### **Article L1253-13**

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge du groupement.

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

### **Article L1253-14**

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

### **Article L1253-15**

Un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise.

## **Sous-section 4 : Actions en justice.**

### **Article L1253-16**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise utilisatrice ou dans le groupement peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions du présent chapitre en faveur des salariés du groupement.

Elles peuvent exercer ces actions sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

## **Section 2 : Groupement d'employeurs n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective.**

### **Article L1253-17**

Des personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent constituer un groupement d'employeurs à condition de déterminer la convention collective applicable à ce groupement.

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

### **Article L1253-18**

Sous réserve des dispositions particulières applicables aux groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-17, les dispositions de la section 1 s'appliquent aux groupements d'employeurs n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective.

## **Section 3 : Groupement d'employeurs composé d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales.**

### **Article L1253-19**

Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des personnes de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics, des groupements d'employeurs constitués sous la forme d'associations régies par la loi du 1er juillet 1901

relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, d'associations régies par le code civil local ou de coopératives artisanales.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer plus de la moitié des membres des groupements créés en application du présent article.

### **Article L1253-20**

Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale s'exercent exclusivement dans le cadre d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics.

Elles ne peuvent constituer l'activité principale des salariés du groupement et le temps consacré par chaque salarié du groupement aux travaux pour le compte des collectivités territoriales adhérentes doit être inférieur à un mi-temps.

### **Article L1253-21**

Dans les conditions prévues au 8° de l'article 214 du code général des impôts, le groupement organise la garantie de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

### **Article L1253-22**

Sous réserve des dispositions de la présente section, les dispositions des sections 1 et 2 s'appliquent aux groupements d'employeurs composés d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales.

### **Article L1253-23**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de choix de la convention collective applicable au groupement ainsi que les conditions d'information de l'autorité administrative de la création du groupement.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales**

## **Section 1 : Travail temporaire.**

### **Article L1254-1**

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de travail temporaire, prévues à l'article L. 1251-2, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1251-47 sont applicables.

### **Article L1254-2**

Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour l'entrepreneur de travail temporaire :

1° De recruter un salarié temporaire en ayant conclu un contrat ne comportant pas les mentions prévues aux 1° et 3° de l'article L. 1251-16 ou comportant ces mentions de manière volontairement inexacte ou sans lui avoir transmis dans le délai prévu à l'article L. 1251-17 un contrat de mission écrit ;

2° De méconnaître les dispositions relatives à la rémunération minimale prévues au premier alinéa de l'article L. 1251-18 ;

3° De méconnaître l'obligation de proposer au salarié temporaire un ou des contrats dans les conditions prévues à l'article L. 1251-34 ;

4° De mettre un salarié temporaire à la disposition d'une entreprise utilisatrice sans avoir conclu avec celle-ci un contrat écrit de mise à disposition dans le délai prévu à l'article L. 1251-42 ;

5° D'exercer son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ;

6° D'exercer son activité sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1251-47 sont applicables.

### **Article L1254-3**

Le fait pour l'utilisateur de conclure un contrat de mise à disposition ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1251-5, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L1254-4**

Le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire pour un objet autre que celui prévu au premier alinéa de l'article L. 1251-6 ou en dehors des cas mentionnés à ce même article est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L1254-5**

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les interdictions de recourir au travail temporaire, prévues aux articles L. 1251-9 et L. 1251-10, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L1254-6**

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives au terme du contrat, prévues à l'article L. 1251-11, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L1254-7**

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la durée de la mission, prévues à l'article L. 1251-12, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L1254-8**

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives aux conditions de renouvellement du contrat, prévues à l'article L. 1251-35, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L1254-9**

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la succession de contrats sur un même poste, prévues à l'article L. 1251-36, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L1254-10**

Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire :

1° Soit sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition, dans le délai prévu à l'article L. 1251-42 ;

2° Soit en ayant omis de communiquer, dans le contrat de mise à disposition, l'ensemble des éléments de rémunération conformément au 6° de l'article L. 1251-43.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L1254-11**

Le fait de méconnaître, directement ou par personne interposée, l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire prononcée par la juridiction en application du dernier alinéa de l'article L. 1254-2 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 6 000 euros.

### **Article L1254-12**

Dans tous les cas prévus à la présente section, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

## **Section 2 : Groupements d'employeurs.**

### **Article L1254-13**

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1253-1 à L. 1253-10 et L. 1253-17, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement

aux frais de la personne condamnée, à la porte du siège du groupement et aux portes des entreprises utilisatrices, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

## **TITRE VI : SALARIÉS DÉTACHÉS TEMPORAIREMENT PAR UNE ENTREPRISE NON ÉTABLIE EN FRANCE**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L1261-1**

Les dispositions du présent titre sont applicables sous réserve, le cas échéant, de celles des traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés, et notamment des traités instituant les communautés européennes ainsi que de celles des actes des autorités de ces communautés pris pour l'application de ces traités.

#### **Article L1261-2**

Les obligations et interdictions qui s'imposent aux entreprises françaises lorsqu'elles font appel à des prestataires de services, notamment celles relatives au travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, s'appliquent dans les mêmes conditions lorsque les prestations de services sont réalisées par des entreprises établies hors de France détachant du personnel sur le territoire national, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article L1261-3**

Est un salarié détaché au sens du présent titre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2.

### **Chapitre II : Conditions de détachement et réglementation applicable**

## **Section 1 : Conditions de détachement.**

### **Article L1262-1**

Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Le détachement est réalisé :

1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ;

2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;

3° Soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

### **Article L1262-2**

Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire national peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

### **Article L1262-3**

Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque son activité est entièrement orientée vers le territoire national ou lorsqu'elle est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures situées sur le territoire national à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue. Il ne peut notamment se prévaloir de ces dispositions lorsque son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire.

Dans ces situations, l'employeur est assujéti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national.

## **Section 2 : Réglementation applicable.**

### **Article L1262-4**

Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :

1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;

2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux ;

4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;

5° Exercice du droit de grève ;

6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;

7° Conditions d'assujétissement aux caisses de congés et intempéries ;

8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;

9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;

10° Travail illégal.

## **Article L1262-5**

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions et modalités d'application des dispositions relevant des matières énumérées à l'article L. 1262-4 ;

2° Les conditions dans lesquelles des formalités déclaratives sont exigées des prestataires étrangers ;

3° Les dispenses de formalités dont ils bénéficient.

## **Chapitre III : Contrôle.**

### **Article L1263-1**

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 et les autorités chargées de la coordination de leurs actions sont habilités à se communiquer réciproquement tous les renseignements et documents nécessaires pour faire appliquer les dispositions du présent titre.

Ils peuvent également communiquer ces renseignements et documents aux agents investis de pouvoirs analogues dans les Etats étrangers et aux autorités chargées de la coordination de leurs actions dans ces Etats.

### **Article L1263-2**

La nature des informations communicables et les conditions dans lesquelles est assurée la protection des données à caractère personnel sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

# **TITRE VII : CHÈQUES ET TITRES SIMPLIFIÉS DE TRAVAIL**

## **Chapitre Ier : Chèque emploi-service universel**

### **Section 1 : Objet et modalités de mise en oeuvre.**

#### **Article L1271-1**

Le chèque emploi-service universel est un chèque, régi par les dispositions du chapitre Ier du titre III du livre Ier du code monétaire et financier, ou un titre spécial de paiement permettant à un particulier :

1° Soit de rémunérer et de déclarer des salariés occupant des emplois entrant dans le champ des services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 ou des assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Soit d'acquitter tout ou partie du montant des prestations de services fournies par les organismes agréés au titre de l'article L. 7231-1, ou les organismes ou personnes mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique, ou les personnes organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe.

#### **Article L1271-2**

Lorsqu'il est utilisé en vue de rémunérer et déclarer un salarié, le chèque emploi-service universel ne peut être utilisé qu'avec l'accord de ce dernier, après l'avoir informé sur le fonctionnement de ce dispositif.

#### **Article L1271-3**

Les règles relatives à la déclaration du chèque emploi-service universel et aux modalités de transmission aux salariés du document valant bulletin de paie au sens de l'article L. 3243-2 sont fixées par l'article L. 133-8 du code de la sécurité sociale ci-après reproduit :

" Art.

#### L. 133-8

.-Le chèque emploi-service universel prévu à l'article L. 1271-1 du code du travail comprend une déclaration en vue du paiement des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle adressée à un organisme de recouvrement du régime général de sécurité sociale désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Lorsque l'employeur bénéficie de l'allocation prévue au I de l'article L. 531-5, et par dérogation aux dispositions du présent alinéa, l'emploi doit être déclaré selon les modalités prévues à l'article L. 531-8.

La déclaration prévue au premier alinéa peut être faite par voie électronique dans les conditions prévues à l'article L. 133-5.

A réception de la déclaration, l'organisme de recouvrement transmet au salarié une attestation d'emploi se substituant à la remise du bulletin de paie prévue à l'article L. 3243-2 du code du travail.  
"

### **Article L1271-4**

La rémunération portée sur le chèque emploi-service universel inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération brute. Pour l'appréciation des conditions d'ouverture de droits aux prestations sociales, le temps d'emploi effectif indiqué sur la déclaration est majoré à due proportion.

Le chèque emploi-service universel ne peut être utilisé pour la rémunération directe ou le paiement de prestations réalisées par des salariés qui consacrent tout ou partie de leur temps de travail à une activité contribuant à l'exercice de la profession de leur employeur ou de l'acheteur des prestations, et pour le compte de celui-ci.

### **Article L1271-5**

Pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13, pour un contrat de travail à durée déterminée, et L. 3123-14, pour un contrat de travail à temps partiel, ou par les articles L. 741-2 et L. 741-9 du code rural.

Pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit.

## **Article L1271-6**

Un autre moyen de paiement peut être utilisé en remplacement du chèque ou du titre spécial de paiement, dans la limite des interdictions de paiement en espèces fixées par les articles L. 112-6 à L. 112-8 du code monétaire et financier.

## **Article L1271-7**

Les prestations sociales obligatoires ou facultatives ayant le caractère de prestations en nature destinées à couvrir tout ou partie du coût des services mentionnés au 1° ou au 2° de l'article L. 1271-1 peuvent être versées sous la forme du chèque emploi-service universel.

## **Article L1271-8**

Les personnes morales de droit public peuvent acquérir des chèques emploi-service universels préfinancés, dans les conditions prévues à l'article L. 1271-12, à un prix égal à leur valeur libératoire augmentée, le cas échéant, d'une commission.

## **Section 2 : Dispositions financières.**

### **Article L1271-9**

Le chèque emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un chèque au sens du chapitre Ier du titre III du livre Ier du code monétaire et financier, est émis par les établissements de crédit ou les institutions ou services énumérés par l'article L. 518-1 du même code qui ont passé une convention avec l'Etat.

### **Article L1271-10**

Le chèque emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement, est émis par

des organismes et établissements spécialisés ou les établissements, mentionnés à l'article L. 1271-9, qui ont été habilités dans des conditions déterminées par décret et qui en assurent le remboursement aux personnes mentionnées à l'article L. 1271-1.

### **Article L1271-11**

Tout émetteur de chèque emploiservice universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement, qui n'est pas soumis aux dispositions des articles L. 312-4 à L. 312-18 du code monétaire et financier, se fait ouvrir un compte bancaire ou postal sur lequel sont obligatoirement versés, jusqu'à leur remboursement, les fonds perçus en contrepartie de la cession de ce titre, à l'exclusion de tout autre fonds.

### **Article L1271-12**

Le chèque emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement, peut être préfinancé en tout ou partie par une personne au bénéfice de ses salariés, agents, ayants droit, retraités, administrés, sociétaires ou adhérents.

Dans ce cas, le titre de paiement comporte lors de son émission une valeur faciale qui ne peut excéder un montant déterminé par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'économie.

La personne qui assure le préfinancement de ces chèques peut choisir d'en réserver l'utilisation à certaines catégories de services au sein des activités mentionnées à l'article L. 1271-1.

### **Article L1271-13**

Le titre spécial de paiement est nominatif. Il mentionne le nom de la personne bénéficiaire.

Un décret peut prévoir les cas dans lesquels :

1° Le titre spécial de paiement est stipulé payable à une personne dénommée, notamment lorsqu'il est préfinancé par une personne publique ou une personne privée chargée d'une mission de service public ;

2° Le titre spécial de paiement n'est pas nominatif jusqu'à son attribution à son bénéficiaire, en cas d'urgence.

### **Article L1271-14**

Les caractéristiques du chèque emploi-service universel, en tant que titre spécial de paiement, sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'économie.

### **Article L1271-15**

Le chèque emploi-service universel est :

1° Soit encaissable auprès des établissements, institutions et services mentionnés à l'article L. 1271-9 ;

2° Soit remboursable auprès des organismes et établissements habilités mentionnés à l'article L. 1271-10.

## **Section 3 : Contrôle.**

### **Article L1271-16**

Les informations relatives aux personnes mentionnées au 1° de l'article L. 1271-1 rémunérées par les chèques emploi-service universels préfinancés dans les conditions définies à l'article L. 1271-12 sont communiquées à l'organisme ou à l'établissement chargé de leur remboursement à seule fin de contrôle du bon usage de ces titres.

Ces communications s'opèrent selon des modalités propres à garantir la confidentialité des données. Les personnes concernées sont informées de l'existence de ce dispositif de contrôle.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L1271-17**

Des décrets déterminent les modalités d'utilisation et de fonctionnement du chèque emploi-service universel, notamment :

1° Celles relatives à l'encaissement et au remboursement des chèques emploi-service universels et aux obligations de contrôle, de vérification et de vigilance des organismes et établissements émettant ceux qui ont la nature de titre spécial de paiement ;

2° Celles relatives aux chèques emploi-service universels préfinancés pour la rémunération de personnes ou le paiement de services mentionnés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles et aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ;

3° Celles relatives aux chèques emploi-service universels préfinancés pour la rémunération de personnes mentionnées au 2° de l'article L. 722-20 du code rural employées par des particuliers pour la mise en état et l'entretien de jardins ;

4° Celles relatives aux échanges d'information entre l'organisme de recouvrement habilité et les organismes ou établissements mentionnés à l'article L. 1271-10 ;

5° Celles relatives aux modalités de fonctionnement du compte prévu par l'article L. 1271-11.

## **Chapitre II : Chèque-emploi associatif.**

### **Article L1272-1**

Un chèque-emploi associatif peut être utilisé par :

1° Les associations à but non lucratif employant neuf salariés au plus ;

2° Les associations de financement électoral mentionnées à l'article L. 52-5 du code électoral quel que soit le nombre de leurs salariés.

### **Article L1272-2**

Le chèque-emploi associatif peut être utilisé pour rémunérer des salariés et simplifier les déclarations et paiements des cotisations et contributions dues :

1° Au régime de sécurité sociale ou au régime obligatoire de protection sociale des salariés agricoles ;

2° Au régime d'assurance chômage ;

3° Aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance.

### **Article L1272-3**

Le chèque-emploi associatif ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié.

Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L. 3243-2.

La rémunération portée sur le chèque-emploi associatif inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.

### **Article L1272-4**

Les associations utilisant le chèque-emploi associatif sont réputées satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés. Il en va ainsi notamment des formalités suivantes :

1° La déclaration préalable à l'embauche, prévue par l'article L. 1221-10 ;

2° L'inscription sur le registre unique du personnel, prévue par l'article L. 1221-13 ;

3° L'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié, prévues aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 pour les contrats de travail à durée déterminée ;

4° L'établissement d'un contrat de travail écrit et l'inscription des mentions obligatoires, prévues à l'article L. 3123-14, pour les contrats de travail à temps partiel ;

5° Les déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations du revenu de remplacement mentionnées à l'article L. 5421-2.

### **Article L1272-5**

Les chèques-emploi associatifs sont émis et délivrés par les établissements de crédit ou par les institutions ou services énumérés à l'article L. 518-1 du code monétaire et financier qui ont passé convention avec l'Etat.

## **Chapitre III : Titre emploi-entreprise.**

### **Article L1273-1**

Un titre emploi-entreprise peut être utilisé par les entreprises adhérant au service emploi entreprise, prévu à l'article L. 133-5-1 du code de la sécurité sociale, pour rémunérer des salariés ainsi que simplifier les déclarations et paiements des cotisations et contributions légales et conventionnelles obligatoires.

### **Article L1273-2**

Le titre emploi-entreprise ne peut être utilisé qu'en France métropolitaine et par les seules entreprises, autres que celles relevant du régime des salariés agricoles :

1° Soit dont l'effectif n'excède pas un seuil fixé par décret, qui ne peut être supérieur à dix salariés ;

2° Soit, quel que soit leur effectif, qui emploient des salariés dont l'activité dans la même entreprise n'excède pas cent jours, consécutifs ou non, par année civile. Dans ce cas, le titre emploi-entreprise ne peut être utilisé qu'à l'égard de ces seuls salariés.

### **Article L1273-3**

L'organisme habilité par décret pour recouvrer les cotisations et contributions dues au titre de l'emploi du salarié, délivre à ce dernier une attestation mensuelle d'emploi qui se substitue à la remise du bulletin de paie.

### **Article L1273-4**

Pour les emplois dont la durée n'excède pas cent jours, consécutifs ou non, par année civile, dans la même entreprise, la rémunération du salarié inclut, sauf application du régime des professions affiliées aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30, une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal au dixième de sa rémunération brute ainsi que, le cas échéant, le montant de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

## **Article L1273-5**

L'employeur utilisant le titre emploi-entreprise est réputé satisfait, par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments de ce document qui leur sont respectivement destinés, aux formalités suivantes :

1° Les règles d'établissement du contrat de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 1221-1 ;

2° La déclaration préalable à l'embauche prévue par l'article L. 1221-10 ;

3° La délivrance d'un certificat de travail prévue à l'article L. 1234-19 ;

4° L'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié prévues aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 pour les contrats de travail à durée déterminée ;

5° L'établissement d'un contrat de travail écrit et l'inscription des mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-14, pour les contrats de travail à temps partiel.

## **Article L1273-6**

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

## **Chapitre IV : Chèque-emploi pour les très petites entreprises.**

## **Article L1274-1**

Toute entreprise, autre que celles mentionnées à l'article L. 7122-22 ou dont les salariés relèvent du régime des salariés agricoles, et dont l'effectif est inférieur ou égal à cinq salariés, peut adhérer à un service d'aide à l'accomplissement de ses obligations en matière sociale, proposé par l'organisme habilité par décret, et dénommé " service chèque-emploi pour les très petites entreprises ".

Ce service ne peut être utilisé qu'en France métropolitaine.

## **Article L1274-2**

Le recours au service chèque-emploi pour les très petites entreprises permet notamment à l'entreprise :

1° D'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés en application des dispositions du présent code et des stipulations des conventions collectives ainsi que de l'ensemble des cotisations et contributions créées par la loi et des cotisations et contributions conventionnelles rendues obligatoires par celle-ci ;

2° De souscrire, dans les conditions mentionnées à l'article L. 133-5 du code de la sécurité sociale, les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales qui doivent être adressées aux organismes gérant les régimes mentionnés au code de la sécurité sociale, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et, le cas échéant, aux caisses de congés payés mentionnées à l'article L. 3141-30.

## **Article L1274-3**

A partir des informations dont il dispose, l'organisme habilité pour recouvrer les cotisations et contributions dues au titre de l'emploi du salarié, délivre à l'employeur, pour remise au salarié, un bulletin de paie qui est réputé remplir les conditions prévues à l'article L. 3243-2.

## **Article L1274-4**

L'employeur qui utilise le service chèque-emploi pour les très petites entreprises est réputé satisfaire, par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments du chèque emploi qui leur sont respectivement destinés, aux formalités suivantes :

1° Les règles d'établissement du contrat de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 1221-1 ;

2° La déclaration préalable à l'embauche prévue par l'article L. 1221-10 ;

3° La délivrance d'un certificat de travail prévue à l'article L. 1234-19 ;

4° L'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié, prévus aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 pour les contrats de travail à durée déterminée ;

5° L'établissement d'un contrat de travail écrit et l'inscription des mentions obligatoires, prévus à l'article L. 3123-14 pour les contrats de travail à temps partiel.

### **Article L1274-5**

Le service chèque-emploi pour les très petites entreprises peut comporter un moyen de paiement afin de rémunérer les salariés.

Ce moyen de paiement est régi par les dispositions du titre III du livre Ier du code monétaire et financier. Il est émis et délivré par les établissements de crédit ou les institutions ou services énumérés à l'article L. 518-1 du même code qui ont passé une convention avec l'Etat.

### **Article L1274-6**

En fonction de la nature de leur activité et des garanties qu'elles présentent, des personnes sont autorisées à proposer l'utilisation du service chèque-emploi pour les très petites entreprises aux bénéficiaires.

### **Article L1274-7**

Les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret.

# **LIVRE III : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET LE DROIT DISCIPLINAIRE**

## **TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L1311-1**

Les dispositions du présent livre sont applicables dans les établissements des employeurs de droit privé.

Elles s'appliquent également dans les établissements publics à caractère industriel et commercial.

#### **Article L1311-2**

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement vingt salariés et plus.

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

## **TITRE II : RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

### **Chapitre Ier : Contenu et conditions de validité.**

#### **Article L1321-1**

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

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

## **Article L1321-2**

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

## **Article L1321-3**

Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de

leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

#### **Article L1321-4**

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

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

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

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

#### **Article L1321-5**

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ainsi qu'à l'inspection du travail.

#### **Article L1321-6**

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

## **Chapitre II : Contrôle administratif et juridictionnel**

### **Section 1 : Contrôle administratif.**

#### **Article L1322-1**

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6.

#### **Article L1322-2**

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.

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

#### **Article L1322-3**

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

La décision prise sur ce recours est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

## **Section 2 : Contrôle juridictionnel.**

### **Article L1322-4**

Lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une disposition contraire aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

### **TITRE III : DROIT DISCIPLINAIRE**

## **Chapitre Ier : Sanction disciplinaire.**

### **Article L1331-1**

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

### **Article L1331-2**

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

## **Chapitre II : Procédure disciplinaire**

### **Section 1 : Garanties de procédure.**

#### **Article L1332-1**

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

#### **Article L1332-2**

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

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

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

#### **Article L1332-3**

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

## **Section 2 : Prescription des faits fautifs.**

### **Article L1332-4**

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

### **Article L1332-5**

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

## **Chapitre III : Contrôle juridictionnel.**

### **Article L1333-1**

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

### **Article L1333-2**

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

### **Article L1333-3**

Lorsque la sanction contestée est un licenciement les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables.

Dans ce cas, le conseil de prud'hommes applique les dispositions relatives à la contestation des irrégularités de licenciement prévues par le chapitre V du titre III du livre II.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

### **Article L1334-1**

Le fait d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1331-2 est puni d'une amende de 3 750 euros.

# **LIVRE IV : LA RÉOLUTION DES LITIGES LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

## **TITRE Ier : ATTRIBUTIONS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

### **Chapitre Ier : Compétence en raison de la matière.**

#### **Article L1411-1**

Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

#### **Article L1411-2**

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.

#### **Article L1411-3**

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail.

#### **Article L1411-4**

Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite.

Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

### **Article L1411-5**

Le conseil de prud'hommes donne son avis sur les questions que lui pose l'autorité administrative.

### **Article L1411-6**

Lorsqu'un organisme se substitue habituellement aux obligations légales de l'employeur, il peut être mis en cause aux côtés de celui-ci en cas de litige entre l'employeur et les salariés qu'il emploie.

## **Chapitre II : Compétence territoriale.**

# **TITRE II : INSTITUTION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT**

## **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

### **Article L1421-1**

Le conseil de prud'hommes est une juridiction électorale et paritaire.

Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

## **Chapitre II : Institution.**

## **Article L1422-1**

Il est créé au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Le ressort du conseil, s'il est unique, s'étend à l'ensemble de celui du tribunal de grande instance.

Pour des raisons d'ordre géographique, économique ou social, plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être créés dans le ressort d'un tribunal de grande instance.

## **Article L1422-2**

Les aéroports dont l'emprise s'étend sur le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être rattachés par décret au ressort de l'un d'eux pour l'application des dispositions concernant la compétence territoriale en matière prud'homale.

## **Article L1422-3**

Des décrets en Conseil d'Etat portent création ou suppression des conseils de prud'hommes et fixation, modification ou transfert de leur ressort et de leur siège.

# **Chapitre III : Organisation et fonctionnement**

## **Section 1 : Sections.**

### **Article L1423-1**

Le conseil de prud'hommes est divisé en sections autonomes.

Il comporte une formation commune de référé.

## **Article L1423-2**

Un décret fixe, pour chaque conseil de prud'hommes, le nombre de conseillers à élire par collège dans les différentes sections.

## **Section 2 : Président et vice-président.**

### **Article L1423-3**

Les conseillers prud'hommes réunis en assemblée générale, en assemblée de section, en assemblée de chambre, sous la présidence du doyen d'âge, élisent parmi eux un président et un vice-président.

### **Article L1423-4**

Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.

Lorsque le président est choisi parmi les conseillers prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les conseillers prud'hommes employeurs, et réciproquement.

### **Article L1423-5**

Les conseillers prud'hommes salariés élisent un président ou un vice-président ayant la qualité de salarié.

Les conseillers prud'hommes employeurs élisent un président ou un vice-président ayant la qualité d'employeur.

Le vote par mandat est possible. Toutefois, un conseiller ne peut détenir qu'un seul mandat.

## **Article L1423-6**

Le président et le vice-président sont élus pour une année. Ils sont rééligibles sous la condition d'alternance prévue à l'article L. 1423-4.

## **Article L1423-7**

Les dispositions des articles L. 1423-4 et L. 1423-6 sont applicables aux présidents et vice-présidents de section et de chambre.

## **Section 3 : Difficultés de constitution et de fonctionnement.**

### **Article L1423-8**

Lorsqu'un conseil de prud'hommes ne peut se constituer ou ne peut fonctionner, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, désigne un autre conseil de prud'hommes ou, à défaut, un tribunal d'instance pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes ou dont ce conseil aurait dû être ultérieurement saisi.

### **Article L1423-9**

Lorsqu'il a été fait application de l'article L. 1423-8 et que le conseil de prud'hommes normalement compétent est de nouveau en mesure de fonctionner, le premier président de la cour d'appel, saisi dans les mêmes conditions, constate cet état de fait et fixe la date à compter de laquelle les affaires seront à nouveau portées devant ce conseil.

Le conseil de prud'hommes ou le tribunal d'instance, désigné par le premier président de la cour d'appel, demeure cependant saisi des affaires qui lui ont été soumises.

### **Article L1423-10**

Lorsque le président du conseil de prud'hommes constate une difficulté provisoire de fonctionnement d'une section, il peut, après avis conforme du vice-président, sous réserve de l'accord des intéressés, affecter temporairement les conseillers prud'hommes d'une section à une autre section pour connaître des litiges relevant de cette dernière. Ces affectations sont prononcées pour une durée de six mois renouvelable deux fois dans les mêmes conditions.

A défaut de décision du président du conseil de prud'hommes ou lorsque le vice-président a émis un avis négatif, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, peut constater la difficulté de fonctionnement et procéder lui-même, après accord des intéressés, aux affectations temporaires mentionnées au premier alinéa.

Les décisions d'affectation temporaire en cas de difficultés de fonctionnement sont prises par ordonnance non susceptible de recours.

## **Article L1423-11**

En cas d'interruption durable de son fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, le conseil de prud'hommes peut être dissous par décret motivé.

Dans ce cas, les nouvelles élections ont lieu dans un délai de deux mois à partir de la parution du décret de dissolution. Les fonctions des membres ainsi élus prennent fin en même temps que celles des membres des autres conseils de prud'hommes.

Jusqu'à l'installation du nouveau conseil, les litiges sont portés devant le conseil de prud'hommes le plus proche du domicile du demandeur dans le même ressort de cour d'appel ou, à défaut, devant le tribunal d'instance.

## **Section 4 : Bureau de conciliation, bureau de jugement et formation de référé.**

### **Article L1423-12**

Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement.

### **Article L1423-13**

Le bureau de conciliation et la formation de référé se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.

## **Section 5 : Dépenses du conseil de prud'hommes.**

### **Article L1423-14**

Le local nécessaire au conseil de prud'hommes est fourni par le département dans lequel il est établi.

Toutefois, lorsqu'une commune a mis un local à la disposition du conseil de prud'hommes, elle ne peut le reprendre, sauf à la demande expresse du département dans lequel le conseil est établi.

### **Article L1423-15**

Les dépenses de personnel et de fonctionnement du conseil de prud'hommes sont à la charge de l'Etat.

## **Section 6 : Dispositions d'application.**

### **Article L1423-16**

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

## **TITRE III : CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRUD'HOMIE**

## **Chapitre unique.**

### **Article L1431-1**

Le Conseil supérieur de la prud'homie, organisme consultatif, siège auprès du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail.

En font partie, outre les représentants des ministères intéressés, des représentants, en nombre égal, des organisations syndicales et des organisations professionnelles représentatives au plan national.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les attributions ainsi que les règles d'organisation et de fonctionnement du Conseil supérieur de la prud'homie.

### **Article L1431-2**

L'employeur laisse aux salariés de son entreprise, membres du Conseil supérieur de la prud'homie, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif au sens de l'article L. 1442-6.

L'exercice des fonctions de membre du Conseil supérieur de la prud'homie par un salarié ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

## **TITRE IV : CONSEILLERS PRUD'HOMMES**

### **Chapitre Ier : Élection**

#### **Section 1 : Electorat et listes électorales**

##### **Sous-section 1 : Electorat**

##### **Paragraphe 1 : Electeurs.**

## **Article L1441-1**

Sont électeurs les salariés, les employeurs ainsi que les personnes à la recherche d'un emploi inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, à l'exclusion de celles à la recherche de leur premier emploi, âgés de seize ans accomplis et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les électeurs sont inscrits sur les listes électorales selon le collège, la section et la commune auxquels ils sont rattachés.

## **Article L1441-2**

Nul ne peut être inscrit sur plus d'une liste électorale prud'homale communale et dans plus d'un collège et plus d'une section.

En cas d'appartenance aux deux collèges en raison de la double qualité d'employeur et de salarié, l'inscription est faite dans le collège correspondant à l'activité principale de l'électeur.

## **Paragraphe 2 : Collèges électoraux.**

### **Article L1441-3**

Sont électeurs dans le collège des salariés :

1° Les salariés non mentionnés à l'article L. 1441-6 ;

2° Les cadres ne détenant pas la délégation particulière d'autorité mentionnée à l'article L. 1441-4 ;

3° Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ;

4° Les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées à l'article L. 1441-1.

## **Article L1441-4**

Sont électeurs dans le collège des employeurs :

1° Les personnes employant pour leur compte ou pour le compte d'autrui un ou plusieurs salariés ;

2° Les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur.

## **Article L1441-5**

Les artisans, commerçants et agriculteurs peuvent donner mandat, par écrit, à leur conjoint collaborateur mentionné au répertoire des métiers, au registre du commerce et des sociétés ou au registre de protection sociale agricole, de se substituer à eux en vue de l'inscription sur la liste électorale.

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

## **Paragraphe 3 : Section et commune d'inscription.**

## **Article L1441-6**

Sont électeurs dans la section de l'encadrement :

1° Les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;

2° Les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ;

3° Les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ;

4° Les voyageurs, représentants ou placiers.

### **Article L1441-7**

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° La section d'inscription des électeurs autres que ceux de la section d'encadrement ;

2° La commune d'inscription des électeurs.

## **Sous-section 2 : Etablissement des listes électorales.**

### **Article L1441-8**

L'employeur déclare les salariés qu'il emploie sur la déclaration annuelle des données sociales qu'il établit pour les organismes ou caisses de sécurité sociale ainsi que les caisses de la mutualité sociale agricole dans des conditions fixées par voie réglementaire.

A défaut, la déclaration est accomplie dans les cas et selon les modalités fixés par décret.

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, l'employeur déclare ses salariés par unité géographiquement individualisée.

### **Article L1441-9**

L'employeur met à la disposition des salariés de l'établissement, des délégués du personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux, à des fins de consultation et de vérification, les données relatives à l'inscription sur les listes électorales prud'homales de chacun des salariés dans les conditions déterminées par décret.

## **Article L1441-10**

Les employeurs non salariés au sens de l'article L. 1441-4 se déclarent volontairement selon des modalités déterminées par décret.

## **Article L1441-11**

Les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées à l'article L. 1441-1 font part de leur volonté d'être inscrites sur les listes électorales dans des conditions déterminées par décret.

## **Article L1441-12**

Par dérogation à leurs obligations relatives au secret professionnel, les organismes ou caisses de sécurité sociale ainsi que les caisses de la mutualité sociale agricole communiquent aux services du ministre chargé du travail, aux seules fins de constitution des listes électorales prud'homales, les fichiers des entreprises ou établissements employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données prud'homales relatives à ces salariés.

La Commission nationale de l'informatique et des libertés contrôle l'exploitation des listes établies sur documents informatisés.

## **Article L1441-13**

La liste électorale est établie par le maire assisté, au-delà d'un seuil d'électeurs inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune lors des dernières élections générales, d'une commission.

Les employeurs laissent aux salariés de leur entreprise désignés membres de la commission le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif au sens de l'article L. 1442-6. La participation d'un salarié à cette commission ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Le seuil d'électeurs et la composition de la commission sont déterminés par décret.

## **Sous-section 3 : Contestation d'une inscription.**

### **Article L1441-14**

A compter du dépôt de la liste électorale arrêtée par le maire et jusqu'à la date de clôture fixée par l'autorité administrative, tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné peut saisir le maire de la commune sur la liste de laquelle il est ou devrait être inscrit d'une contestation concernant son inscription ou l'inscription d'un autre électeur ou d'un ensemble d'électeurs.

Le mandataire d'une liste de candidats relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée bénéficie du même droit.

Les demandes concernant un autre électeur ou un ensemble d'électeurs sont formées sans avoir à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés, dès lors qu'ils en ont été avertis et n'ont pas déclaré s'y opposer.

La décision du maire prise sur ces demandes peut être contestée par les auteurs du recours gracieux, devant le juge judiciaire qui statue en dernier ressort.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions.

### **Article L1441-15**

A compter de la date de clôture de la liste électorale et jusqu'au jour du scrutin, les contestations tendant à l'inscription ou à la modification du collège, de la section ou de la commune d'inscription, qu'elles concernent un seul électeur ou un ensemble d'électeurs, sont portées devant le juge judiciaire.

Le juge statue, en dernier ressort, jusqu'au jour du scrutin.

Les contestations peuvent être présentées, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, par :

1° L'autorité administrative ;

2° Le procureur de la République ;

3° Tout électeur ;

4° Le mandataire d'une liste, lequel n'a pas à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés dès lors qu'ils ont été avertis et n'ont pas déclaré s'y opposer.

## **Section 2 : Candidatures**

### **Sous-section 1 : Eligibilité.**

#### **Article L1441-16**

Sont éligibles, à condition d'avoir la nationalité française, d'être âgées de vingt et un ans au moins et de n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance, incapacité relative à leurs droits civiques :

1° Les personnes inscrites sur les listes électorales prud'homales ;

2° Les personnes remplissant les conditions requises pour y être inscrites ;

3° Les personnes ayant été inscrites au moins une fois sur les listes électorales prud'homales, dès lors qu'elles ont cessé d'exercer l'activité au titre de laquelle elles ont été inscrites depuis moins de dix ans.

#### **Article L1441-17**

Nul ne peut être :

1° Membre de plus d'un conseil de prud'hommes ;

2° Candidat dans plus d'un conseil de prud'hommes, ni dans une section d'une nature autre que celle au titre de laquelle il est inscrit, a été inscrit ou remplit les conditions pour être inscrit sur les listes électorales prud'homales ;

3° Candidat sur plus d'une liste.

### **Article L1441-18**

Les candidats relevant des 1° et 2° de l'article L. 1441-16 sont éligibles dans la section du conseil de prud'hommes dans laquelle ils sont inscrits ou remplissent les conditions pour être inscrits, ou dans la section de même nature du ou des conseils limitrophes.

Les candidats relevant du 3° de l'article L. 1441-16 sont éligibles dans la section du conseil de prud'hommes dans laquelle ils ont été inscrits, dans la section de même nature du ou des conseils limitrophes ou dans celle du conseil dans le ressort duquel est situé leur domicile.

Les notions de " conseil " et de " conseil limitrophe " s'apprécient, en ce qui concerne la section de l'agriculture, en fonction du ressort de cette section défini par application des articles L. 1422-1 et L. 1423-1.

### **Article L1441-19**

Les conditions d'éligibilité des candidats s'apprécient à la date du scrutin.

### **Article L1441-20**

Le conseiller prud'homme déclaré déchu est inéligible.

### **Article L1441-21**

Le conseiller prud'homme élu, qui refuse de se faire installer ou est déclaré démissionnaire d'office, est inéligible pendant un délai de cinq ans à partir de son refus ou de la décision du tribunal qui le déclare démissionnaire.

## **Sous-section 2 : Liste des candidats.**

### **Article L1441-22**

La déclaration de candidature résulte du dépôt d'une liste à la préfecture dans des conditions déterminées par décret.

### **Article L1441-23**

Ne sont pas recevables :

1° Les listes présentées soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ou les convictions religieuses ;

2° Les listes qui ne respectent pas le principe de la parité de la juridiction prud'homale.

### **Article L1441-24**

Nul ne peut présenter des listes de candidats simultanément dans les deux collèges d'un même conseil de prud'hommes ou de conseils de prud'hommes différents.

### **Article L1441-25**

Aucune liste ne peut comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de postes à pourvoir, ni supérieur au double du nombre de postes à pourvoir.

### **Article L1441-26**

Ne peuvent être enregistrées par l'autorité administrative les déclarations de candidatures qui ne respectent pas la condition fixée par l'article L. 1441-25 et les conditions de régularité déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L1441-27**

Le mandataire de la liste notifie à l'employeur le ou les noms des salariés de son entreprise qu'il entend présenter sur sa liste de candidats. Cette notification ne peut intervenir plus de trois mois avant le début de la période de dépôt de la liste des candidatures à la préfecture.

## **Sous-section 3 : Constatation de l'inéligibilité.**

### **Article L1441-28**

La constatation par le juge, avant le scrutin, de l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats sur une liste rend cette liste irrégulière dès lors qu'elle a pour effet de réduire le nombre de candidats de la liste à un nombre inférieur au nombre de postes à pourvoir.

## **Section 3 : Scrutin**

### **Sous-section 1 : Organisation du scrutin.**

### **Article L1441-29**

L'élection générale des conseillers prud'hommes a lieu au scrutin de liste, à une date unique pour l'ensemble des conseils de prud'hommes, déterminée par décret.

### **Article L1441-30**

L'élection des conseillers prud'hommes a lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, sans panachage ni vote préférentiel.

Sur chaque liste, les sièges sont attribués aux candidats d'après l'ordre des présentations.

### **Article L1441-31**

Les électeurs salariés inscrits dans chaque section élisent, par section, les conseillers prud'hommes salariés.

Les électeurs employeurs inscrits dans chaque section élisent soit les conseillers de leur section, soit ceux de la section de l'encadrement.

### **Article L1441-32**

Le scrutin a lieu pendant le temps de travail, soit à la mairie, soit dans un local proche du lieu de travail.

Les conditions de déroulement du scrutin sont déterminées par décret.

### **Article L1441-33**

Les règles établies par les articles L. 10, L. 61 et L. 67 du code électoral s'appliquent aux opérations électorales pour les conseils de prud'hommes.

## **Sous-section 2 : Vote.**

### **Article L1441-34**

L'employeur autorise les salariés à s'absenter afin de leur permettre de participer au scrutin. Cette absence ne donne lieu à aucune diminution de rémunération.

Il laisse aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre des élections prud'homales, en tant que mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif conformément aux dispositions de l'article L. 1442-6.

L'exercice des fonctions de mandataire de liste, d'assesseur ou de délégué de liste, par un salarié, ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. Les délégués syndicaux appelés à exercer ces fonctions sont autorisés à utiliser à cet effet le crédit d'heures dont ils disposent au titre de leur mandat.

### **Article L1441-35**

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les suffrages peuvent être recueillis par correspondance.

## **Sous-section 3 : Elections complémentaires.**

### **Article L1441-36**

Il est procédé à des élections complémentaires, selon les modalités prévues à la présente section, en cas d'augmentation de l'effectif d'une section d'un conseil de prud'hommes, dans les six mois suivant la parution du décret modifiant la composition du conseil.

Il peut également être procédé à des élections complémentaires, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, lorsque les élections générales n'ont pas permis de constituer la section ou de la compléter ou lorsqu'un ou plusieurs conseillers ont refusé de se faire installer ou ont cessé leurs fonctions et qu'il n'a pas été possible de pourvoir aux vacances par application de l'article L.

1442-4.

### **Article L1441-37**

Les fonctions des membres élus à la suite d'une élection complémentaire prennent fin en même temps que celles des autres membres du conseil de prud'hommes.

### **Article L1441-38**

Il n'est pourvu aux vacances qu'à l'occasion du prochain scrutin général s'il a déjà été procédé à une élection complémentaire, sauf dans le cas où il a été procédé à une augmentation des effectifs.

La section fonctionne dès lors que le nombre de ses membres est au moins égal à la moitié du nombre total de ceux dont elle est composée et à condition que la composition paritaire des différentes formations appelées à connaître des affaires soit respectée.

## **Sous-section 4 : Contestation du scrutin.**

### **Article L1441-39**

Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du juge judiciaire qui statue en dernier ressort.

### **Article L1441-40**

Les contestations peuvent être présentées devant le juge judiciaire, avant ou après le scrutin, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, par :

1° L'autorité administrative ;

2° Le procureur de la République ;

3° Tout électeur ;

4° Toute personne éligible ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée.

## **Chapitre II : Statut des conseillers prud'hommes**

### **Section 1 : Formation.**

#### **Article L1442-1**

L'Etat organise, dans des conditions déterminées par décret, la formation des conseillers prud'hommes et en assure le financement.

#### **Article L1442-2**

Les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande dès leur élection et pour les besoins de leur formation, des autorisations d'absence, dans la limite de six semaines par mandat, pouvant être fractionnées.

Les dispositions de l'article L. 3142-12 sont applicables à ces autorisations.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 6331-1.

### **Section 2 : Exercice du mandat.**

#### **Article L1442-3**

Les conseillers prud'hommes sont élus pour cinq ans. Ils sont rééligibles.

Lorsque le mandat des prud'hommes sortants vient à expiration avant la période fixée pour l'installation de leurs successeurs, ils restent en fonctions jusqu'à cette installation.

#### **Article L1442-4**

Les candidats placés sur une liste immédiatement après le dernier candidat élu sont appelés à remplacer les conseillers élus sur cette liste dont le siège deviendrait vacant. Cette disposition est applicable à l'inéligibilité d'un élu.

#### **Article L1442-5**

Les employeurs laissent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales déterminées par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article L1442-6**

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages correspondants.

#### **Article L1442-7**

Le salarié membre d'un conseil de prud'hommes, travaillant en service continu ou discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un temps de repos

minimum.

### **Article L1442-8**

Les fonctions de conseiller prud'homme sont gratuites vis-à-vis des parties.

### **Article L1442-9**

Les articles 4 et 5 du code civil et 434-7-1 du code pénal sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.

### **Article L1442-10**

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs.

## **Section 3 : Discipline et protection**

### **Sous-section 1 : Discipline.**

#### **Article L1442-11**

L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs.

Si ce fait est reconnu par les juges chargés de statuer sur la validité des opérations électorales, il entraîne de plein droit l'annulation de l'élection de celui qui s'en est rendu coupable ainsi que son inéligibilité.

Si la preuve n'en est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne la déchéance de l'intéressé dans les conditions prévues aux articles L. 1442-13 et L. 1442-14.

### **Article L1442-12**

Tout conseiller prud'homme qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire.

### **Article L1442-13**

Tout conseiller prud'homme manquant gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant la section ou la chambre pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette procédure appartient au président du conseil de prud'hommes et au procureur de la République.

### **Article L1442-14**

Les peines applicables aux conseillers prud'hommes sont :

1° La censure ;

2° La suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois ;

3° La déchéance.

La censure et la suspension sont prononcées par arrêté ministériel. La déchéance est prononcée par décret.

### **Article L1442-15**

Le conseiller prud'homme ayant fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques est déchu de plein droit de ses fonctions à la date de la condamnation devenue définitive.

### **Article L1442-16**

Sur proposition du premier président de la cour d'appel et du procureur général près de cette cour, le ministre de la justice, saisi d'une plainte ou informé de faits de nature à entraîner des poursuites pénales contre un conseiller prud'homme, peut suspendre l'intéressé de ses fonctions pour une durée qui ne peut excéder six mois.

Il est fait application de la procédure prévue à l'article L. 1442-13.

### **Article L1442-17**

Le conseiller prud'homme qui refuse de se faire installer ou qui a été soit déclaré démissionnaires soit déchu de ses fonctions peut d'office ou sur sa demande être relevé des incapacités prévues par les articles L. 1441-20 et L. 1441-21.

### **Article L1442-18**

Les demandes en relèvement d'incapacité sont adressées au ministre de la justice. Elles ne sont recevables que s'il s'est écoulé un délai d'un an depuis le refus d'installation ou la démission, ou de cinq ans à partir de la déchéance.

Toute demande rejetée après un examen au fond ne peut être renouvelée qu'après un nouveau délai d'un an dans le premier cas et de cinq ans dans le second.

Le relèvement est prononcé par décret.

## **Sous-section 2 : Protection.**

## **Article L1442-19**

L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux activités mentionnées aux articles L. 1442-2 et L. 1442-5 ne peuvent être une cause de sanction ou de rupture du contrat de travail.

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

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

### **Article L1443-1**

Les peines prévues par les articles L. 87, L. 92, L. 93, L. 113 à L. 116 du code électoral s'appliquent aux opérations électorales pour les conseils de prud'hommes.

Les dispositions de l'article L. 86 de ce code sont en outre applicables à toute personne qui a réclamé et obtenu une inscription sur deux ou plusieurs listes électorales.

### **Article L1443-2**

Le fait d'ordonner, d'organiser ou de participer à la collecte des enveloppes contenant des bulletins de vote lors de l'élection des conseillers prud'hommes est puni des peines prévues à l'article L. 116 du code électoral.

### **Article L1443-3**

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la libre désignation des candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, soit à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme, notamment par la méconnaissance des articles L. 1442-2, L. 1442-5 à L. 1442-7 et L. 1442-10, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE V : PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

### **Chapitre II : Saisine du conseil de prud'hommes et recevabilité des demandes.**

### **Chapitre III : Assistance et représentation des parties.**

#### **Article L1453-1**

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à agir devant lui.

#### **Article L1453-2**

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale, si elles sont par ailleurs conseillers prud'hommes, ne peuvent pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant la section ou, lorsque celle-ci est divisée en chambres, devant la chambre à laquelle elles appartiennent.

Ces mêmes personnes ne peuvent assister ou représenter les parties devant la formation de référé du conseil de prud'hommes si elles ont été désignées par l'assemblée générale de ce conseil pour tenir les audiences de référé.

#### **Article L1453-3**

Le président et le vice-président du conseil de prud'hommes ne peuvent pas assister ou représenter les parties devant les formations de ce conseil.

## **Article L1453-4**

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 2311-1 de onze salariés et plus, les salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et désignés par les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée ne pouvant excéder dix heures par mois.

Ce temps n'est pas rémunéré comme temps de travail. Il est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

## **Chapitre IV : Conciliation et jugement**

### **Section 1 : Mise en état de l'affaire.**

#### **Article L1454-1**

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 communiquent aux conseillers rapporteurs, sur la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'oeuvre dont ils disposent.

### **Section 2 : Départage.**

#### **Article L1454-2**

En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de conciliation, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois.

Le premier président de la cour d'appel désigne chaque année les juges chargés de ces fonctions, que le ressort du conseil comprenne un ou plusieurs tribunaux d'instance.

### **Article L1454-3**

Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il est remplacé dans les limites et selon les modalités déterminées par décret.

### **Article L1454-4**

Si, lors de l'audience de départage, le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge départiteur statue dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre V : Référé.**

## **Chapitre VI : Litiges en matière de licenciements pour motif économique.**

### **Article L1456-1**

En cas de litige portant sur les licenciements pour motif économique, la section ou la chambre statue en urgence selon des modalités et dans des délais déterminés par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre VII : Récusation.**

### **Article L1457-1**

Le conseiller prud'homme peut être récusé :

1° Lorsqu'il a un intérêt personnel à la contestation, le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale ne constituant pas cet intérêt personnel ;

2° Lorsqu'il est conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, parent ou allié jusqu'au degré de cousin germain inclusivement d'une des parties ;

3° Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre lui et une des parties ou son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ses parents ou alliés en ligne directe ;

4° S'il a donné un avis écrit dans l'affaire ;

5° S'il est employeur ou salarié de l'une des parties en cause.

## **TITRE VI : VOIES DE RECOURS**

### **Chapitre Ier : Appel.**

### **Chapitre II : Pourvoi en cassation.**

#### **Article L1462-1**

Les jugements des conseils de prud'hommes sont susceptibles d'appel.

Toutefois, ils statuent en dernier ressort en dessous d'un taux fixé par décret.

### **Chapitre III : Opposition.**

# **LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L1511-1**

Dans la présente partie et sous réserve, le cas échéant, des dispositions du présent livre, les mots : " national ", " nationales ", " nationaux ", " France ", " territoire français ", " sol français ", " ensemble du territoire " ou " ensemble du territoire national " visent les départements de métropole, de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion ainsi que Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Lorsque les dispositions de la présente partie prévoient une sanction pénale d'interdiction du territoire français, cette interdiction s'applique sur l'ensemble du territoire de la République française.

## **TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L1521-1**

Les dispositions de la présente partie s'appliquent dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, sous réserve des adaptations prévues par le présent titre.

#### **Article L1521-2**

Pour l'application de la présente partie dans les départements d'outre-mer et en l'absence de mention particulière spécifique à ces collectivités, les références à la caisse régionale d'assurance maladie sont remplacées par celles de la caisse générale de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer.

## **Article L1521-3**

Pour l'application de la présente partie à Saint-Pierre-et-Miquelon et en l'absence de mention particulière spécifique à cette collectivité :

1° Les attributions dévolues au préfet, dans la région ou dans le département, sont exercées par le représentant de l'Etat ;

2° Les attributions dévolues au conseil régional ou à son président sont exercées par le conseil général de Saint-Pierre-et-Miquelon ou par son président ;

3° Les attributions dévolues au tribunal d'instance, au tribunal de grande instance, à leurs présidents ou à leurs greffes sont attribuées au tribunal de première instance, à son président ou à son greffe ;

4° Les attributions dévolues au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer sont exercées par le chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

5° Les références au code général des impôts sont remplacées par les références équivalentes du code des impôts de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

6° Les références au département ou à la région sont remplacées par celles de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

7° Les références à la caisse régionale d'assurance maladie sont remplacées par celles de la caisse de prévoyance sociale.

## **Article L1521-4**

Pour l'application de la présente partie à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin et en l'absence de mention particulière spécifique à l'une ou l'autre de ces collectivités :

1° Les attributions dévolues au préfet, dans la région ou dans le département, sont exercées par le représentant de l'Etat dans chacune de ces collectivités ;

2° Les attributions dévolues au conseil régional ou à son président et au conseil général ou à son président sont exercées par le conseil territorial ou par son président ;

3° Les références au département ou à la région sont remplacées par des références à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;

4° Les références à la caisse régionale d'assurance maladie sont remplacées par des références à la caisse générale de sécurité sociale.

## **Chapitre II : Chèque emploi-service universel et titre de travail simplifié**

### **Section 1 : Chèque emploi-service universel.**

#### **Article L1522-1**

Les dispositions des articles  
L. 1271-1 à L. 1271-16

relatives au chèque emploi-service universel s'appliquent dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon lorsque celui-ci a la nature d'un titre spécial de paiement.

#### **Article L1522-2**

Les modalités d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Section 2 : Titre de travail simplifié.**

#### **Article L1522-3**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à

Saint-Pierre-et-Miquelon, un titre de travail simplifié est créé pour assurer la rémunération et pour la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales.

## **Article L1522-4**

Les dispositions de la présente section s'appliquent, lorsqu'ils emploient moins de onze salariés :

1° Aux employeurs de droit privé ;

2° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

3° Aux établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions s'appliquent également aux personnes effectuant des travaux et services au domicile des particuliers.

## **Article L1522-5**

L'activité des personnes mentionnées à l'article L. 1522-4 est réputée être salariée.

Lorsque cette activité excède, pour la même personne, dans la même entreprise, cent jours, consécutifs ou non, par année civile, le contrat de travail est réputé être à durée indéterminée à compter du premier jour de dépassement de cette limite.

## **Article L1522-6**

Le titre de travail simplifié ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié.

Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévu par l'article L. 3243-2.

La rémunération portée sur le titre de travail simplifié inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération totale brute, sauf application du régime des professions affiliées aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30 ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée.

### **Article L1522-7**

L'embauche du salarié ne peut intervenir qu'après que l'employeur a satisfait à l'obligation de déclaration préalable prévue à l'article L. 1221-10.

### **Article L1522-8**

L'employeur et le salarié qui utilisent le titre de travail simplifié sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou l'autre par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13, relatifs au contrat de travail à durée déterminée, et par les articles L. 3123-14 et L. 3123-15, relatifs au contrat de travail à temps partiel, ainsi qu'aux déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations du revenu de remplacement mentionnées à l'article L. 5421-2.

### **Article L1522-9**

Le titre de travail simplifié est émis et délivré par les établissements de crédit ou par les institutions ou services mentionnés à l'article L. 518-1 du code monétaire et financier, dans le cadre de la convention conclue avec l'Etat prévue à l'article L. 1271-9.

### **Article L1522-10**

Les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi dues au titre des rémunérations versées aux salariés mentionnés à l'article L. 1522-4 sont calculées sur une base forfaitaire réduite et font l'objet d'un versement unique à la caisse générale de sécurité sociale.

Par dérogation, ces cotisations peuvent être calculées, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, sur les rémunérations réellement versées au salarié.

Elles sont calculées sur les rémunérations réellement versées au salarié dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

### **Article L1522-11**

Nonobstant les dispositions de l'article L. 242-5 du code de la sécurité sociale, le taux de cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est fixé chaque année par décret uniformément, quelle que soit la catégorie de risques dont relève l'établissement.

### **Article L1522-12**

Les modalités d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre III : Le conseil de prud'hommes.**

## **TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES**

### **Chapitre Ier : Formation et exécution du contrat de travail.**

#### **Article L1531-1**

Le contrat de travail des salariés des entreprises établies dans un département de métropole, dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et exerçant leur activité à Mayotte ou à Wallis et Futuna est régi par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'entreprise qui les emploie pendant une durée maximum de vingt-quatre mois.

#### **Article L1531-2**

Le contrat de travail des salariés mentionnés à l'article L. 1531-1 est écrit.

Il prévoit les modalités selon lesquelles le salarié est indemnisé des dépenses auxquelles l'exposent sa venue, son séjour dans le pays ou lieu de son emploi et son retour à sa résidence habituelle. Il prévoit également la prise en charge par l'employeur des frais occasionnés au salarié et, le cas échéant, à sa famille par sa prise de congé dès lors que l'intéressé a exercé son activité pendant au moins douze mois.

Le contrat de travail est remis au salarié, sauf impossibilité majeure, au plus tard huit jours avant la date de son départ vers son lieu de travail.

### **Article L1531-3**

L'article L. 1226-1 est applicable aux salariés d'une entreprise ou d'un établissement situé en métropole ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon qui ont été soignés à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

## **Chapitre II : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée.**

### **Article L1532-1**

Lorsque les salariés et les entreprises interviennent dans les collectivités de la République française exclues du champ d'application géographique défini à l'article L. 1511-1

, les dispositions de l'article

L. 1231-5

sont applicables au salarié mis, par la société mère au service de laquelle il était précédemment engagé et dont le siège social est situé dans un département métropolitain, un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, à la disposition d'une filiale établie à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises et à laquelle il est lié par un contrat de travail.

# **LIVRE Ier : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

## **TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L2111-1**

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

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

#### **Article L2111-2**

Les dispositions du présent livre s'appliquent sans préjudice d'autres droits accordés aux syndicats par des lois particulières.

## **TITRE II : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE**

### **Chapitre Ier : Critères de représentativité.**

#### **Article L2121-1**

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

- 1° Les effectifs ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° Les cotisations ;
- 4° L'expérience et l'ancienneté du syndicat ;

5° L'attitude patriotique pendant l'Occupation.

### **Article L2121-1**

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

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;

6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

### **Article L2121-2**

S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'un syndicat ou d'une organisation professionnelle autre que ceux affiliés à l'une des organisations représentatives au niveau national, l'autorité administrative diligente une enquête.

L'organisation intéressée fournit les éléments d'appréciation dont elle dispose.

## **Chapitre II : Syndicats représentatifs.**

### **Section 1 : Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de**

## **l'établissement**

### **Article L2122-1**

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

### **Article L2122-2**

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

### **Article L2122-3**

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

## **Section 2 : Représentativité syndicale au niveau du groupe**

### **Article L2122-4**

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

## **Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle**

## **Article L2122-5**

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

## **Article L2122-6**

Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.

## **Article L2122-7**

Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans ces collèges ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

## **Article L2122-8**

Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation

collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

## **Section 4 : Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel**

### **Article L2122-9**

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

### **Article L2122-10**

Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ;

2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9.

## **Section 5 : Dispositions d'application**

### **Article L2122-11**

Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste

des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10.

Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.

Un décret en Conseil d'Etat détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

### **Article L2122-12**

Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre.

## **TITRE III : STATUT JURIDIQUE, RESSOURCES ET MOYENS**

### **Chapitre Ier : Objet et constitution.**

#### **Article L2131-1**

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.

#### **Article L2131-2**

Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.

Par dérogation à ces dispositions, les particuliers occupant des employés de maison peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'ils ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés.

### **Article L2131-3**

Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

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

### **Article L2131-4**

Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 2131-5, accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

### **Article L2131-5**

Tout membre français d'un syndicat professionnel chargé de l'administration ou de la direction de ce syndicat doit jouir de ses droits civiques et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

### **Article L2131-6**

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En aucun cas les biens du syndicat ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

## **Chapitre II : Capacité civile.**

## **Article L2132-1**

Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile.

## **Article L2132-2**

Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.

Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est conclu dans les conditions déterminées par le livre II.

## **Article L2132-3**

Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

## **Article L2132-4**

Les meubles et immeubles nécessaires aux syndicats professionnels pour leurs réunions, bibliothèques et formations sont insaisissables.

## **Article L2132-5**

Les syndicats professionnels peuvent :

1° Créer et administrer des centres d'informations sur les offres et les demandes d'emploi ;

2° Créer, administrer et subventionner des institutions professionnelles de prévoyance, des organismes d'éducation, de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession ;

3° Subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation, financer la création d'habitations à loyer modéré ou l'acquisition de terrains destinés à la réalisation de jardins ouvriers ou d'activités physiques et sportives.

### **Article L2132-6**

Les syndicats professionnels peuvent constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par le code de la mutualité.

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

## **Chapitre III : Unions de syndicats.**

### **Article L2133-1**

Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

### **Article L2133-2**

Les unions de syndicats sont soumises aux dispositions des articles L. 2131-1, L. 2131-3 à L. 2131-5, L. 2141-1 et L. 2141-2.

Elles font connaître le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts déterminent les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

### **Article L2133-3**

Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

## **Chapitre IV : Marques syndicales.**

### **Article L2134-1**

Les syndicats professionnels peuvent déposer leurs marques ou labels en remplissant les formalités prévues par les articles L. 712-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions prévues par ce code.

Les marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tout individu ou entreprise commercialisant ces produits.

### **Article L2134-2**

L'utilisation des marques syndicales ou des labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8.

Tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label est nul.

## **Chapitre V : Ressources et moyens**

## **Section 1 : Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles**

### **Article L2135-1**

Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d'établir des comptes annuels dans des conditions fixées par décret.

### **Article L2135-2**

Les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :

a) Soit d'établir des comptes consolidés ;

b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

### **Article L2135-3**

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

### **Article L2135-4**

Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

### **Article L2135-5**

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.

### **Article L2135-6**

Les syndicats professionnels ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

## **Section 2 : Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales**

### **Article L2135-7**

Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### **Article L2135-8**

Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

## **Chapitre VI : Dispositions pénales.**

## **Article L2136-1**

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat professionnel ou d'une union de syndicats de méconnaître les dispositions de l'article L. 2131-1, relatives à l'objet des syndicats, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

Toute fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs est punie d'une amende de 3 750 euros.

## **Article L2136-2**

Le fait pour un employeur d'enfreindre les dispositions de l'article L. 2134-2, relatives à l'utilisation des marques syndicales ou des labels, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

# **TITRE IV : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

## **Chapitre Ier : Principes.**

### **Article L2141-1**

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1.

### **Article L2141-2**

Les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle peuvent adhérer ou continuer à adhérer à un syndicat professionnel de leur choix.

### **Article L2141-3**

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire.

Le syndicat peut réclamer la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

### **Article L2141-4**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

### **Article L2141-5**

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

### **Article L2141-6**

Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

## **Article L2141-7**

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

## **Article L2141-8**

Les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

## **Article L2141-9**

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions applicables à la section syndicale et au délégué syndical prévues par les chapitres III et IV.

## **Article L2141-10**

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur.

## **Article L2141-11**

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

## **Article L2141-12**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent titre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

## **Chapitre II : Section syndicale**

### **Section 1 : Constitution.**

#### **Article L2142-1**

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1.

### **Section 2 : Représentant de la section syndicale**

#### **Article L2142-1-1**

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

### **Article L2142-1-2**

Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

### **Article L2142-1-3**

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

### **Article L2142-1-4**

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

## **Section 3 : Cotisations syndicales.**

### **Article L2142-2**

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

## **Section 4 : Affichage et diffusion des communications syndicales.**

### **Article L2142-3**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

### **Article L2142-4**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

### **Article L2142-5**

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

### **Article L2142-6**

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible

avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

### **Article L2142-7**

Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage sont remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois.

## **Section 5 : Local syndical.**

### **Article L2142-8**

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

### **Article L2142-9**

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

## **Section 6 : Réunions syndicales.**

### **Article L2142-10**

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

## **Article L2142-11**

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

## **Chapitre III : Délégué syndical**

### **Section 1 : Conditions de désignation**

#### **Sous-section 1 : Conditions d'âge et d'ancienneté.**

### **Article L2143-1**

Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

### **Article L2143-2**

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné délégué syndical est fixée à six mois pour les salariés temporaires. Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

## **Sous-section 2 : Conditions d'effectifs**

### **Paragraphe 1 : Entreprises de cinquante salariés et plus.**

#### **Article L2143-3**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

#### **Article L2143-4**

Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

## **Article L2143-5**

Dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

## **Paragraphe 2 : Entreprises de moins de cinquante salariés.**

### **Article L2143-6**

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

## **Sous-section 3 : Formalités.**

### **Article L2143-7**

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

## **Sous-section 4 : Contestations.**

### **Article L2143-8**

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivants l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-7.

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions du présent chapitre.

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

## **Section 2 : Mandat.**

### **Article L2143-9**

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

### **Article L2143-10**

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.

Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 2143-3.

### **Article L2143-11**

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 cessent d'être réunies. En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

### **Article L2143-12**

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.

Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article L. 2143-4 et du premier alinéa de l'article L. 2143-5.

## **Section 3 : Exercice des fonctions**

### **Sous-section 1 : Heures de délégation.**

#### **Article L2143-13**

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1° Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;

2° Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à cinq cents salariés ;

3° Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

### **Article L2143-14**

Dans les entreprises ou établissements où, en application des articles L. 2143-3 et L. 2143-4, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical. Ils en informent l'employeur.

### **Article L2143-15**

Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 2143-5 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

### **Article L2143-16**

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

1° Dix heures par an dans les entreprises de cinq cents salariés et plus ;

2° Quinze heures par an dans celles de mille salariés et plus.

### **Article L2143-17**

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

### **Article L2143-18**

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

### **Article L2143-19**

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué syndical salarié temporaire pour l'exercice de son mandat sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il avait été désigné comme délégué syndical.

## **Sous-section 2 : Déplacements et circulation.**

### **Article L2143-20**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles

de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### **Sous-section 3 : Secret professionnel.**

#### **Article L2143-21**

Les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

### **Section 4 : Attributions complémentaires dans les entreprises de moins de trois cents salariés.**

#### **Article L2143-22**

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

### **Section 5 : Conditions de désignation dérogatoire**

#### **Article L2143-23**

Par dérogation à l'article L. 2142-1-1 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 2142-1-1 et L. 2142-1-4 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

## **Chapitre IV : Dispositions complémentaires relatives aux entreprises du secteur public.**

### **Article L2144-1**

Le présent chapitre s'applique, à titre complémentaire, aux établissements et entreprises mentionnés à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

### **Article L2144-2**

L'employeur engage avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une négociation sur les modalités complémentaires d'exercice du droit syndical.

Cette négociation porte notamment sur les points suivants :

1° Le temps dont chaque salarié dispose, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de l'entreprise et pendant le temps de travail ;

2° Les conditions dans lesquelles des salariés, membres d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, peuvent obtenir, dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'entreprise, une suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, avec garantie de réintégration dans leur emploi ou un emploi équivalent au terme de cette période ;

3° Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales représentatives dans l'entreprise, chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités ;

4° Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales, chargés de responsabilités au sein de leurs organisations syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à des réunions syndicales tenues en dehors de l'entreprise ;

5° Les conditions dans lesquelles la collecte des cotisations syndicales peut être facilitée.

La ou les organisations syndicales non signataires de l'accord mentionné au présent article sont réputées adhérer à cet accord, sauf refus manifesté dans le délai d'un mois à compter de sa signature.

## **Chapitre V : Formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.**

### **Article L2145-1**

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

### **Article L2145-2**

La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :

1° Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives ;

2° Soit par des instituts internes aux universités.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des

responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions de l'article L. 2145-3, ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

### **Article L2145-3**

L'Etat apporte une aide financière à la formation des salariés assurée par les centres, instituts et organismes mentionnés à l'article L. 2145-2.

### **Article L2145-4**

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

## **Chapitre VI : Dispositions pénales.**

### **Article L2146-1**

Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 2141-4, L. 2141-9 et L. 2141-11 à L. 2143-22, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L2146-2**

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

# **LIVRE II : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE - LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES**

### **Chapitre Ier : Dialogue social.**

### **Chapitre unique : Champ d'application.**

#### **Article L2211-1**

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

Elles sont également applicables :

- 1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- 2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

## **TITRE II : OBJET ET CONTENU DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Objet des conventions et accords.**

#### **Article L2221-1**

Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.

#### **Article L2221-2**

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

### **Article L2221-3**

Les dispositions concernant la détermination des garanties collectives dont bénéficient les salariés en complément de celles résultant de l'organisation de la sécurité sociale sont fixées par le titre Ier du livre IX du code de la sécurité sociale.

## **Chapitre II : Contenu et durée des conventions et accords**

### **Section 1 : Détermination du champ d'application des conventions et accords.**

#### **Article L2222-1**

Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés " conventions " et " accords " dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Pour ce qui concerne les professions agricoles mentionnées aux 1° à 3°, 6° et 7° de l'article L. 722-20 du code rural, le champ d'application des conventions et accords peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés.

Les conventions et accords dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### **Article L2222-2**

Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de la convention ou de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1.

## **Section 2 : Détermination des thèmes de négociation.**

### **Article L2222-3**

La convention de branche ou l'accord professionnel prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives, sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19.

## **Section 3 : Détermination de la durée des conventions et accords.**

### **Article L2222-4**

La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

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

## **Section 4 : Détermination des modalités de renouvellement, révision et dénonciation.**

### **Article L2222-5**

La convention ou l'accord prévoit les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé.

### **Article L2222-6**

La convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

## **TITRE III : CONDITIONS DE NÉGOCIATION ET DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Conditions de validité**

#### **Section 1 : Capacité à négocier.**

##### **Article L2231-1**

La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

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

##### **Article L2231-2**

Les représentants des organisations mentionnées à l'article L. 2231-1 sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

1° Soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;

2° Soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

3° Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Les associations d'employeurs déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

## **Section 2 : Conditions de forme.**

### **Article L2231-3**

La convention ou l'accord est, à peine de nullité, un acte écrit.

### **Article L2231-4**

Les conventions et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement sont rédigés en français.

Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief.

## **Section 3 : Notification et dépôt.**

### **Article L2231-5**

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

### **Article L2231-6**

Les conventions et accords font l'objet d'un dépôt dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

## **Article L2231-7**

Les conventions et accords, lorsqu'ils sont soumis à la procédure d'opposition, ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition.

## **Section 4 : Opposition.**

### **Article L2231-8**

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord.

Cette opposition est notifiée aux signataires.

### **Article L2231-9**

Les conventions et accords frappés d'opposition majoritaire ainsi que ceux qui n'ont pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés, en application des dispositions du chapitre II, sont réputés non écrits.

## **Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation**

### **Section 1 : Accords interprofessionnels.**

#### **Article L2232-1**

Le champ d'application territorial des accords interprofessionnels peut être national, régional ou local.

## **Article L2232-2**

La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, lorsqu'ils sont disponibles.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

## **Article L2232-2-1**

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque l'accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

## **Article L2232-3**

Les accords interprofessionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des stipulations relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

## **Article L2232-4**

Les accords interprofessionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

## **Section 2 : Conventions de branche et accords professionnels.**

### **Article L2232-5**

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

### **Article L2232-6**

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

### **Article L2232-7**

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention de branche ou l'accord professionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

### **Article L2232-8**

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

### **Article L2232-9**

Les conventions de branche et les accords professionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

### **Article L2232-10**

Les conventions de branche ou les accords professionnels instituent des observatoires paritaires de la négociation collective.

Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en oeuvre d'une disposition législative.

## **Section 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement**

## **Sous-section 1 : Champ d'application.**

### **Article L2232-11**

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

## **Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux**

### **Paragraphe 1 : Conditions de validité.**

#### **Article L2232-12**

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

#### **Article L2232-13**

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou,

à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

### **Article L2232-14**

En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

### **Article L2232-15**

Lorsque la convention ou l'accord n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 2324-11, sa validité est subordonnée à la signature ou à l'absence d'opposition d'organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.

## **Paragraphe 2 : Modalités de négociation.**

### **Article L2232-16**

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

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

### **Article L2232-17**

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

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

### **Article L2232-18**

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

### **Article L2232-19**

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

### **Article L2232-20**

L'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 2242-1 et suivants relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

## **Sous-section 3 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical**

### **Paragraphe 1 : Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel**

### **Article L2232-21**

Lorsqu'une telle faculté est prévue par une convention de branche ou un accord professionnel étendu, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent déroger aux règles de conclusion et de négociation applicables aux entreprises pourvues de délégué syndical dans les conditions fixées aux paragraphes 2 et 3.

### **Article L2232-21**

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

### **Article L2232-22**

La convention de branche ou l'accord professionnel étendu détermine :

1° Les thèmes ouverts à la négociation dérogatoire ;

2° Les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés mentionnés au paragraphe 3 ;

3° Les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche de la négociation ;

4° Les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié.

### **Article L2232-22**

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

### **Article L2232-23**

Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

## **Paragraphe 2 : Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés**

### **Article L2232-23**

La convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné à l'article L. 2232-21 peut prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens du présent livre qu'après leur approbation par une commission paritaire nationale de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

### **Article L2232-24**

L'accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application du présent paragraphe ne peut entrer en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente. Cette commission peut également se voir confier le suivi de son application.

### **Article L2232-24**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

### **Article L2232-25**

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

### **Article L2232-26**

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

### **Article L2232-27**

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

## **Paragraphe 3 : Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical**

### **Article L2232-25**

La convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné à l'article L. 2232-21 peut prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords d'entreprise ou d'établissement sont conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national doivent être informées au niveau départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

### **Article L2232-26**

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

### **Article L2232-27-1**

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3° Concertation avec les salariés ;

4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

### **Article L2232-27**

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

### **Article L2232-28**

L'accord d'entreprise ou d'établissement signé par le salarié mandaté ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

### **Article L2232-28**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche

compétente.

### **Article L2232-29**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet.

## **Section 4 : Conventions ou accords de groupe.**

### **Article L2232-30**

La convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

### **Article L2232-31**

La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre :

- d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord ;

- d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord.

### **Article L2232-32**

Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.

### **Article L2232-33**

La convention ou l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.

### **Article L2232-34**

La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

### **Article L2232-35**

La convention ou l'accord de groupe ne peut comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche ou accords professionnels.

## **Chapitre III : Conventions et accords de travail conclus dans le secteur public.**

### **Article L2233-1**

Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties

sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut particulier, par des conventions et accords conclus conformément aux dispositions du présent titre.

Ces dispositions s'appliquent aux entreprises privées lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut particulier que celles d'entreprises ou d'établissements publics.

### **Article L2233-2**

Dans les entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2233-1, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut.

### **Article L2233-3**

Les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement sont applicables aux entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2233-1 qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application mentionné par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut particulier.

## **Chapitre IV : Commissions paritaires locales.**

### **Article L2234-1**

Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2231-1.

### **Article L2234-2**

Les commissions paritaires :

1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;

2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;

3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

### **Article L2234-3**

Les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent, en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.

Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

# **TITRE IV : DOMAINES ET PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE**

## **Chapitre Ier : Négociation de branche et professionnelle**

### **Section 1 : Négociation annuelle.**

#### **Article L2241-1**

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article L2241-2**

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

## **Section 2 : Négociation triennale**

### **Sous-section 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

## **Article L2241-3**

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

## **Sous-section 2 : Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

### **Article L2241-4**

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

Par ailleurs, elles se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.

## **Sous-section 3 : Travailleurs handicapés.**

### **Article L2241-5**

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

## **Sous-section 4 : Formation professionnelle et apprentissage.**

### **Article L2241-6**

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

## **Section 3 : Négociation quinquennale**

### **Sous-section 1 : Classifications.**

#### **Article L2241-7**

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

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Sous-section 2 : Epargne salariale.**

#### **Article L2241-8**

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les cinq ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

## **Section 4 : Dispositions communes à la négociation annuelle et à la négociation quinquennale.**

### **Article L2241-9**

Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

### **Article L2241-10**

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

### **Article L2241-11**

L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article L. 2231-6.

En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 2261-20 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations prévues à l'article L. 2241-9.

### **Article L2241-12**

Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article L. 2241-11 si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

## **Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise**

### **Section 1 : Modalités de la négociation obligatoire.**

#### **Article L2242-1**

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

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

#### **Article L2242-2**

Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise. Ces

informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations.

### **Article L2242-3**

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

### **Article L2242-4**

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

## **Section 2 : Négociation annuelle**

### **Sous-section 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

### **Article L2242-5**

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

### **Article L2242-6**

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-5, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article L2242-7**

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 2231-1.

## **Sous-section 2 : Salaires et durée du travail.**

### **Article L2242-8**

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

## **Article L2242-9**

La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :

1° Du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;

2° Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

## **Article L2242-9-1**

La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

## **Article L2242-10**

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

## **Sous-section 3 : Régime de prévoyance maladie.**

## **Article L2242-11**

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème.

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

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural, la négociation prévue aux premier et deuxième alinéas porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

## **Sous-section 4 : Intéressement, participation et épargne salariale.**

### **Article L2242-12**

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année, une négociation à cette fin.

L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs.

## **Sous-section 5 : Travailleurs handicapés.**

### **Article L2242-13**

L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- 2° Les conditions de travail et d'emploi ;
- 3° Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

## **Article L2242-14**

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants.

## **Section 3 : Négociation triennale**

### **Sous-section unique : Gestion prévisionnelle des emplois et prévention des conséquences des mutations économiques.**

## **Article L2242-15**

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :

- 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;

2° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

## **Article L2242-16**

La négociation prévue à l'article L. 2242-15 peut également porter :

1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

## **Article L2242-17**

Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre de l'accord collectif résultant de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-16 bénéficient des exonérations fiscales prévues au 5° du 1 de l'article 80 duodecies du code général des impôts lorsque les conditions suivantes sont remplies :

1° L'autorité administrative ne s'est pas opposée à la qualification d'emplois menacés retenue par l'accord collectif ;

2° Le salarié dont le contrat de travail est rompu occupait effectivement un emploi classé dans une catégorie d'emplois menacés définie par l'accord collectif et a retrouvé un emploi stable à la date de la rupture de son contrat de travail ;

3° Un comité de suivi a été mis en place par l'accord collectif et ce comité a reconnu la stabilité de l'emploi de reclassement mentionné au 2°.

## **Article L2242-18**

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale mentionnée à l'article L. 2242-15, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négociier prévues par ce même article.

### **Article L2242-19**

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3, employant ensemble trois cents salariés et plus, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques prévue aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

### **Article L. 2242-20**

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles

L. 2331-1

et

L. 2341-3

employant trois cents salariés et plus, la négociation prévue à l'article

L. 2242-15

porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

### **Article L2243-1**

Le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article L. 2242-1, relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négociier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L2243-2**

Le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-8, L. 2242-9, L.

2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19, relatives au contenu de la négociation annuelle obligatoire, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE V : ARTICULATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS**

### **Chapitre Ier : Rapports entre conventions ou accords et lois et règlements.**

#### **Article L2251-1**

Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

### **Chapitre II : Rapports entre accords de branche ou professionnels et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.**

#### **Article L2252-1**

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

### **Chapitre III : Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.**

## **Article L2253-1**

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

## **Article L2253-2**

Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence.

## **Article L2253-3**

En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

## **Article L2253-4**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2253-3, les clauses salariales d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise.

Toutefois, d'une part, l'augmentation de la masse salariale totale doit être au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions ou accords précités pour les salariés concernés, d'autre part, les salaires minima hiérarchiques doivent être respectés.

## **Chapitre IV : Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.**

### **Article L2254-1**

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

## **TITRE VI : APPLICATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS**

### **Chapitre Ier : Conditions d'applicabilité des conventions et accords**

#### **Section 1 : Date d'entrée en vigueur.**

##### **Article L2261-1**

Les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

#### **Section 2 : Détermination de la convention collective applicable.**

##### **Article L2261-2**

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

En cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables.

## **Section 3 : Adhésion.**

### **Article L2261-3**

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

### **Article L2261-4**

Lorsqu'une organisation syndicale de salariés ou une organisation d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord adhère à la totalité des clauses d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, cette organisation a les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause.

### **Article L2261-5**

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

### **Article L2261-6**

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application territorial ou professionnel soit d'une convention de branche, soit d'un accord professionnel ou interprofessionnel, l'adhésion de l'employeur à une telle convention ou à un tel accord est subordonnée à un agrément des organisations mentionnées à l'article L. 2232-16, après négociation à ce sujet.

## **Section 4 : Révision.**

### **Article L2261-7**

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

### **Article L2261-8**

L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

## **Section 5 : Dénonciation**

## **Sous-section 1 : Procédure.**

### **Article L2261-9**

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

## **Sous-section 2 : Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés.**

### **Article L2261-10**

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

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.

### **Sous-section 3 : Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés.**

#### **Article L2261-11**

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

#### **Article L2261-12**

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

### **Sous-section 4 : Maintien des avantages individuels acquis.**

#### **Article L2261-13**

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions du premier alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai.

## **Section 6 : Mise en cause.**

### **Article L2261-14**

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article

L. 2261-9

, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

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

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

### **Article L. 2261-14-1**

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

## **Section 7 : Extension et élargissement**

### **Sous-section 1 : Principes.**

### **Article L2261-15**

Les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées par la sous-section 2, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la

Commission nationale de la négociation collective.

L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord en cause.

### **Article L2261-16**

Le ministre chargé du travail peut également, conformément à la procédure d'extension prévue à la sous-section 3, rendre obligatoires, par arrêté, les avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu.

L'extension des avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu porte effet dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de référence, sauf dispositions expresses déterminant un champ d'application différent.

### **Article L2261-17**

En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, sauf opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective :

1° Rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue ;

2° Rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés ;

3° Rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu ;

4° Lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement.

### **Article L2261-18**

Lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins ou, qu'à défaut de convention, des accords n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins, cette situation peut être assimilée au cas d'absence ou de carence des organisations au sens de l'article L. 2261-17 et donner lieu à l'application de la procédure prévue à cet article.

## **Sous-section 2 : Conditions d'extension des conventions et accords.**

### **Article L2261-19**

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

### **Article L2261-20**

A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

### **Article L2261-21**

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, celles-ci

sont convoquées dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Article L2261-22**

I.-Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur la détermination des règles de négociation et de conclusion, prévues aux articles :

1°

L. 2222-1 et L. 2222-2

, relatifs au champ d'application territorial et professionnel ;

2°

L. 2222-5 et L. 2222-6

, relatifs aux modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation ;

3°

L. 2232-3

et

L. 2232-9

, relatifs aux garanties accordées aux salariés participant à la négociation.

II.-Elle contient en outre des clauses portant sur :

1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;

2° Les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces comités ;

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ;

4° Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des

éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision ;

5° Les congés payés ;

6° Les conditions de recrutement des salariés ;

7° Les conditions de la rupture du contrat de travail ;

8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ;

10° L'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations ;

11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ;

12° En tant que de besoin dans la branche :

a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant et des jeunes travailleurs ;

b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;

c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile ;

d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ;

e) Les conditions d'emploi des salariés temporaires ou d'entreprises extérieures ;

f) Les conditions de rémunération des salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle ;

g) Les garanties des salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

14° Les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie ;

15° Les modalités de mise en oeuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ;

16° Les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

### **Article L2261-23**

A défaut de convention au niveau national, les conditions d'extension prévues à l'article L. 2261-22 sont applicables aux conventions de branche conclues à d'autres niveaux territoriaux, sous réserve des adaptations nécessitées par les conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.

## **Sous-section 3 : Procédures d'extension et d'élargissement.**

### **Article L2261-24**

La procédure d'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou

interprofessionnel est engagée à la demande d'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives mentionnées à l'article L. 2261-19 ou à l'initiative du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

Saisi de cette demande, le ministre chargé du travail engage sans délai la procédure d'extension.

### **Article L2261-25**

Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales.

Il peut également exclure les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré.

Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions.

### **Article L2261-26**

Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré dont les modalités sont définies par voie réglementaire après consultation de la Commission nationale de la négociation collective. Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.

Dans les professions agricoles, les avenants salariaux à des conventions collectives régionales ou départementales étendues peuvent être étendus par arrêté.

### **Article L2261-27**

Quand l'avis motivé favorable de la Commission nationale de la négociation collective a été émis sans opposition écrite et motivée soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission, le ministre chargé du travail peut étendre par arrêté une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes :

1° Lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées ;

2° Lorsque la convention ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 2261-22 ;

3° Lorsque la convention ne couvre pas l'ensemble des catégories professionnelles de la branche, mais seulement une ou plusieurs d'entre elles.

En cas d'opposition dans les conditions prévues au premier alinéa, le ministre chargé du travail peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

Le ministre chargé du travail peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission. Cette décision est motivée.

### **Article L2261-28**

L'arrêté d'extension d'une convention ou d'un accord devient caduc à compter du jour où la convention ou l'accord en cause cesse de produire effet.

### **Article L2261-29**

L'arrêté d'élargissement devient caduc à compter du jour où l'arrêté d'extension du texte intéressé cesse de produire effet.

### **Article L2261-30**

Si une convention ou un accord est ultérieurement conclu dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement, celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par cette convention ou cet accord.

L'arrêté d'extension emporte abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.

## **Article L2261-31**

Les dispositions de la présente sous-section ne sont pas applicables :

1° Aux accords relatifs à l'assurance chômage prévus à l'article L. 5422-20 ;

2° Aux accords conclus dans le cadre d'une convention ou d'un accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise et qui tendent à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés qui en bénéficient.

## **Chapitre II : Effets de l'application des conventions et accords**

### **Section 1 : Obligations d'exécution.**

#### **Article L2262-1**

Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires.

#### **Article L2262-2**

L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions d'adhésion prévues à l'article L. 2261-3 soient réunies.

#### **Article L2262-3**

L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord demeure lié par ces derniers.

#### **Article L2262-4**

Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.

### **Section 2 : Information et communication.**

#### **Article L2262-5**

Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par convention de branche ou accord professionnel.

En l'absence de convention ou d'accord, les modalités d'information relatives aux textes conventionnels applicables sont définies par voie réglementaire.

#### **Article L2262-6**

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

A défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

#### **Article L2262-7**

Lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord, l'employeur en informe sans délai le personnel dans les conditions définies à l'article L. 2262-6.

## **Article L2262-8**

Il peut être donné communication et délivré copie des textes conventionnels déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Section 3 : Actions en justice.**

### **Article L2262-9**

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord, peuvent exercer toutes les actions en justice qui en résultent en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

### **Article L2262-10**

Lorsqu'une action née de la convention ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par une organisation ou un groupement, toute organisation ou tout groupement ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

### **Article L2262-11**

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou

groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord.

## **Article L2262-12**

Les personnes liées par une convention ou un accord peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

### **Article L2263-1**

Lorsqu'en application d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif de travail étendu déroge à des dispositions légales, les infractions aux stipulations dérogatoires sont punies des sanctions qu'entraîne la violation des dispositions légales en cause.

## **TITRE VII : COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

### **Chapitre Ier : Missions.**

#### **Article L2271-1**

La Commission nationale de la négociation collective est chargée :

1° De proposer au ministre chargé du travail toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;

2° D'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, notamment celles concernant la négociation collective ;

3° De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou

d'élargissement ;

4° De donner, à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission d'interprétation compétente préalablement saisie, un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;

5° De donner, après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet, un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance dans les cas prévus par les articles L. 3231-6 et L. 3231-10 ;

6° De suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques ;

7° D'examiner le bilan annuel de la négociation collective ;

8° De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe " à travail égal salaire égal ", du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ainsi que des mesures prises en faveur du droit au travail des personnes handicapées, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes. La Commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité ;

9° De suivre annuellement l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans afin de faire au ministre chargé du travail toute proposition de nature à favoriser leur maintien ou leur retour dans l'emploi.

## **Chapitre II : Organisation et fonctionnement.**

### **Article L2272-1**

La Commission nationale de la négociation collective comprend des représentants de l'Etat, du Conseil d'Etat, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et des organisation syndicales de salariés représentatives au niveau national.

### **Article L2272-2**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale de la négociation collective.

## **TITRE VIII : DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIÉS**

### **Chapitre Ier : Dispositions communes.**

#### **Article L2281-1**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

#### **Article L2281-2**

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

#### **Article L2281-3**

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

#### **Article L2281-4**

Le droit des salariés à l'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail.

Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail.

### **Article L2281-5**

Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 2212-1 et où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cet accord est négocié conformément aux dispositions des articles L. 2232-16 à L. 2232-18.

### **Article L2281-6**

En l'absence de d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

### **Article L2281-7**

Lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, l'employeur provoque une réunion, au moins une fois tous les trois ans, avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et engage sa renégociation à la demande d'une organisation syndicale représentative.

### **Article L2281-8**

A défaut d'initiative de l'employeur dans le délai d'un an en cas d'accord, ou de trois ans en l'absence d'accord, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant la présentation de cette demande.

Cette demande est transmise aux autres organisations syndicales représentatives par l'employeur dans les huit jours.

Le point de départ du délai d'un an ou de trois ans est la date d'ouverture de la négociation précédente.

### **Article L2281-9**

L'accord ou le procès-verbal de désaccord, établi en application de l'article L. 2242-4, est déposé auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

### **Article L2281-10**

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements à condition que l'ensemble des établissements et groupes d'établissements distincts soient couverts par la négociation.

### **Article L2281-11**

L'accord sur le droit d'expression comporte des stipulations portant sur :

1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

2° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel ;

3° Les mesures destinées à permettre aux salariés intéressés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

4° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes

auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

## **Article L2281-12**

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

La consultation porte sur les stipulations mentionnées à l'article L. 2281-11.

## **Chapitre II : Entreprises et établissements du secteur public.**

### **Article L2282-1**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent, à titre complémentaire, aux entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

### **Article L2282-2**

L'ensemble des salariés, y compris le personnel d'encadrement direct, de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail bénéficie du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau.

Les salariés se réunissent par atelier ou par bureau au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins six heures par an pendant le temps de travail. Le temps consacré à ces réunions ne peut donner lieu à réduction de rémunération. Les salariés s'y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau.

Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner.

## **Article L2282-3**

Les stipulations comprises dans les accords sur le droit d'expression doivent être complétées par des dispositions portant sur :

1° La définition des unités de travail retenues comme cadre des réunions de conseils d'atelier ou de bureau. Ces unités doivent avoir une dimension réduite ;

2° La fréquence et la durée de réunion ;

3° Les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner ;

4° Le cas échéant, les modalités de participation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés ;

5° Le domaine de compétence des conseils d'atelier ou de bureau qui doit comprendre les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'atelier ou le bureau, la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau ;

6° Les modalités et la forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau ;

7° Les liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

Les accords peuvent, en outre, prévoir la possibilité de donner aux conseils d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs des domaines de compétence mentionnés au 5°.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

### **Article L2283-1**

Le fait pour l'employeur de refuser d'engager la négociation en vue de la conclusion d'un accord définissant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, prévue à l'article L. 2281-5, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **Article L2283-2**

Dans les entreprises et organismes où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles l'accord définissant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, prévu à l'article L. 2281-5, n'a pas été conclu, le fait de refuser de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

# **LIVRE III : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

## **TITRE Ier : DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

#### **Article L2311-1**

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

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'Etat, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

### **Chapitre II : Conditions de mise en place.**

#### **Article L2312-1**

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements de onze salariés et plus.

## **Article L2312-2**

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de onze salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

## **Article L2312-3**

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois.

Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'article L. 2312-2 sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

## **Article L2312-4**

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif de travail.

## **Article L2312-5**

Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.

A défaut d'accord, l'autorité administrative fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.

## **Article L2312-6**

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel.

## **Article L2312-7**

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel par note de service ou décision unilatérale de la direction.

## **Article L2312-8**

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

# **Chapitre III : Attributions**

## **Section 1 : Attributions générales.**

### **Article L2313-1**

Les délégués du personnel ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

## **Article L2313-2**

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

## **Article L2313-3**

Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement, par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre.

## **Article L2313-4**

Dans les entreprises utilisatrices, les salariés temporaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel de ces entreprises leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :

1° L. 1251-18 en matière de rémunération ;

2° L. 1251-21 à L. 1251-23 en matière de conditions de travail ;

3° L. 1251-24 en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

### **Article L2313-5**

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire ainsi que des contrats suivants :

1° Contrats d'accompagnement dans l'emploi ;

2° Contrats d'avenir ;

3° Contrats initiative emploi ;

4° Contrats insertion-revenu minimum d'activité.

En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

### **Article L2313-6**

Lorsque les délégués du personnel tiennent de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6, l'employeur les consulte préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

### **Article L2313-7**

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, les délégués du personnel sont consultés dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie.

### **Article L2313-8**

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

A ce titre, ils bénéficient des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants.

### **Article L2313-9**

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Il en est de même lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### **Article L2313-10**

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

### **Article L2313-11**

Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite.

### **Article L2313-12**

Lorsque, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur met en place une délégation unique du personnel dans les conditions fixées à l'article L. 2326-1, les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise.

## **Section 2 : Attributions particulières dans les entreprises de cinquante salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

### **Article L2313-13**

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci, mentionnées à la section 1 du chapitre III du titre II, sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle des délégués du personnel.

Un procès-verbal concernant les questions économiques examinées est établi. Il est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Dans ce cadre, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévues à l'article L. 2325-5.

Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants

Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article L. 2325-43 est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.

### **Article L2313-14**

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections ou lorsque le comité d'entreprise a été supprimé, les délégués du personnel peuvent, pour l'exercice du droit d'alerte économique prévu à l'article L. 2323-78, demander des explications dans les mêmes

conditions que le comité d'entreprise.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la première réunion entre les délégués du personnel et l'employeur suivant la demande. A cette occasion, un procès-verbal est établi.

S'ils n'ont pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci révèle le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise, les délégués du personnel, après avoir pris l'avis d'un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants et du commissaire aux comptes, s'il en existe un, peuvent :

1° Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance ainsi que dans les autres personnes morales dotées d'un organe collégial, saisir de la situation l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les conditions prévues à l'article L. 2323-81 ;

2° Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, décider que doivent être informés de la situation les associés ou les membres du groupement, auxquels le gérant ou les administrateurs sont tenus de communiquer les demandes d'explication des délégués.

L'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information mentionnées aux 1° et 2°.

Les informations concernant l'entreprise, communiquées en application du présent article, ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui a accès à ces informations est tenue à une obligation de discrétion à leur égard.

## **Article L2313-15**

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration de la productivité et de l'organisation générale de l'entreprise.

Ils assurent, en outre, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

De plus, ils sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés et notamment lorsqu'elles interviennent avec l'aide de l'Etat.

## **Article L2313-16**

Dans les établissements de cinquante salariés et plus, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## **Chapitre IV : Nombre, élection et mandat**

### **Section 1 : Nombre.**

#### **Article L2314-1**

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'Etat, compte tenu du nombre des salariés.

Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

### **Section 2 : Election**

#### **Sous-section 1 : Organisation des élections.**

#### **Article L2314-2**

L'employeur informe tous les quatre ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.

### **Article L2314-3**

Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

### **Article L2314-3-1**

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

### **Article L2314-4**

Lorsque, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie aux articles L. 2314-2 et L. 2314-3 dans le mois suivant la réception de cette demande.

### **Article L2314-5**

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur.

L'employeur affiche le procès verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département

concerné.

### **Article L2314-6**

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

### **Article L2314-7**

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

## **Sous-section 2 : Collèges électoraux.**

### **Article L2314-8**

Les délégués sont élus, d'une part, par un collège comprenant les ouvriers et employés, d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

### **Article L2314-9**

Dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

### **Article L2314-10**

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.

### **Article L2314-11**

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord prévu à l'article L. 2314-10 ou, à défaut d'un tel accord, entre les deux collèges prévus à l'article L. 2314-8.

### **Article L2314-12**

Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales intéressées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

### **Article L2314-13**

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2314-11, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

## **Article L2314-14**

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté, et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

## **Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.**

### **Article L2314-15**

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

### **Article L2314-16**

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

### **Article L2314-17**

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté, sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant

l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

## **Article L2314-18**

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2314-17 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

## **Article L2314-18-1**

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

## **Article L2314-19**

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

## **Article L2314-20**

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

## **Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.**

### **Article L2314-21**

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

La mise en oeuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

### **Article L2314-22**

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

### **Article L2314-23**

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

### **Article L2314-24**

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

### **Sous-section 5 : Contestations.**

#### **Article L2314-25**

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

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

### **Section 3 : Durée et fin du mandat.**

#### **Article L2314-26**

Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

### **Article L2314-27**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-26, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans.

### **Article L2314-28**

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement intéressé se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée soit par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés soit, à défaut, par accord entre l'employeur et les délégués du personnel intéressés.

### **Article L2314-29**

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

### **Article L2314-30**

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

## **Article L2314-31**

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative, emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

## **Chapitre V : Fonctionnement**

### **Section 1 : Heures de délégation.**

#### **Article L2315-1**

L'employeur laisse aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :

1° Dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;

2° Quinze heures par mois dans les entreprises de cinquante salariés et plus.

### **Article L2315-2**

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient , en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

### **Article L2315-3**

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

### **Article L2315-4**

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

## **Section 2 : Déplacement et circulation.**

### **Article L2315-5**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### **Section 3 : Local et affichages.**

#### **Article L2315-6**

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

#### **Article L2315-7**

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

### **Section 4 : Réunions.**

#### **Article L2315-8**

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

### **Article L2315-9**

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les délégués du personnel présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

### **Article L2315-10**

Dans tous les cas, les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les délégués du personnel titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

### **Article L2315-11**

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues à la présente section est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

### **Article L2315-12**

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la

réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

## **Chapitre VI : Dispositions pénales.**

### **Article L2316-1**

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE II : COMITÉ D'ENTREPRISE**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

#### **Article L2321-1**

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

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'Etat, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

## **Chapitre II : Conditions de mise en place et de suppression**

### **Section 1 : Conditions de mise en place.**

#### **Article L2322-1**

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant cinquante salariés et plus.

#### **Article L2322-2**

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif de cinquante salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

#### **Article L2322-3**

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

#### **Article L2322-4**

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant cinquante salariés ou plus est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

### **Article L2322-5**

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, l'autorité administrative du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.

### **Article L2322-6**

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

## **Section 2 : Conditions de suppression.**

### **Article L2322-7**

La suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

## **Chapitre III : Attributions**

### **Section 1 : Attributions économiques**

## **Sous-section 1 : Mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise.**

### **Article L2323-1**

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

### **Article L2323-2**

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

### **Article L2323-3**

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

### **Article L2323-4**

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

## **Article L2323-5**

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

## **Sous-section 2 : Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise**

### **Paragraphe 1 : Marche générale de l'entreprise.**

## **Article L2323-6**

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

## **Article L2323-7**

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

## **Paragraphe 2 : Communication des documents comptables et financiers.**

### **Article L2323-8**

Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces observations sont transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés, en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et copies que les actionnaires, aux mêmes époques, dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce.

### **Article L2323-9**

Les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale communiquent au comité d'entreprise les documents comptables qu'elles établissent.

## **Article L2323-10**

Dans les sociétés mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce qui établissent ces documents.

Les informations communiquées au comité d'entreprise, en application du présent article, sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 2325-5.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce.

## **Article L2323-11**

Le comité d'entreprise reçoit communication du rapport mentionné aux articles L. 223-37 et L. 225-231 du code de commerce et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles L. 234-1, L. 234-2 et L. 251-15 du même code.

## **Paragraphe 3 : Politique de recherche et introduction de nouvelles technologies.**

### **Article L2323-12**

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

### **Article L2323-13**

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.

Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa.

#### **Article L2323-14**

Lorsque l'employeur envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation.

Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies.

Le comité d'entreprise est régulièrement informé et consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

#### **Paragraphe 4 : Projets de restructuration et de compression des effectifs.**

#### **Article L2323-15**

Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.

Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

#### **Article L2323-16**

Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité d'entreprise est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise

donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante.

Le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut les délégués du personnel, en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

## **Paragraphe 5 : Recours aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire.**

### **Article L2323-17**

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'inspecteur du travail.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 8112-1 et suivants et de l'article L. 8113-7, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application du présent article.

## **Paragraphe 6 : Intéressement, participation et épargne salariale.**

### **Article L2323-18**

Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur le consulte, avant leur prorogation ou renouvellement, sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

## **Paragraphe 7 : Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.**

### **Article L2323-19**

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce.

L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.

Il consulte également le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et l'informe d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet lorsqu'il en a connaissance.

### **Article L2323-20**

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, l'employeur réunit le comité d'entreprise au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article L. 430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité d'entreprise se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du paragraphe 8.

## **Paragraphe 8 : Offre publique d'acquisition.**

## **Article L2323-21**

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité d'entreprise respectif pour l'en informer.

L'employeur auteur de l'offre réunit le comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-25.

Au cours de la réunion du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, celui-ci décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre et peut se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

## **Article L2323-22**

L'auteur de l'offre adresse au comité de l'entreprise qui en fait l'objet, dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier.

## **Article L2323-23**

Dans les quinze jours suivant la publication de la note d'information et avant la date de convocation de l'assemblée générale réunie en application de l'article L. 233-32 du code de commerce, le comité d'entreprise de l'entreprise faisant l'objet de l'offre est réuni pour procéder à son examen et, le cas échéant, à l'audition de son auteur.

Si le comité d'entreprise a décidé d'auditionner l'auteur de l'offre, la date de la réunion est communiquée à ce dernier au moins trois jours à l'avance.

Lors de la réunion, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en oeuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

L'auteur de l'offre prend connaissance des observations éventuellement formulées par le comité

d'entreprise. Ce dernier peut se faire assister préalablement et lors de la réunion d'un expert de son choix dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41.

### **Article L2323-24**

La société ayant déposé une offre et dont l'employeur, ou le représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés de l'entreprise, ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 et L. 2323-23, ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir. Cette interdiction s'étend aux sociétés qui la contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce.

Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 et L. 2323-23.

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité d'entreprise de la société faisant l'objet de l'offre.

La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du comité d'entreprise dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

### **Article L2323-25**

Par dérogation à l'article L. 2323-2, l'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant ce lancement.

En revanche, il réunit le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

### **Article L2323-26**

Si l'offre publique d'acquisition est déposée par une entreprise dépourvue de comité d'entreprise, et sans préjudice de l'article L. 2313-13, l'employeur en informe directement les salariés.

De même, à défaut de comité d'entreprise dans l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur de cette entreprise en informe directement les salariés. Dans ce cas et dans les trois jours suivant la publication de la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier, l'auteur de l'offre la transmet à l'employeur faisant l'objet de l'offre qui la transmet lui-même aux salariés sans délai.

### **Sous-section 3 : Information et consultation sur les conditions de travail.**

#### **Article L2323-27**

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.

#### **Article L2323-28**

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

#### **Article L2323-29**

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-13.

Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel. Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

## **Article L2323-30**

Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'Etat ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

## **Article L2323-31**

Le comité d'entreprise est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

## **Article L2323-32**

Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

## **Sous-section 4 : Information et consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage**

### **Paragraphe 1 : Orientations de la formation professionnelle.**

## **Article L2323-33**

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 2242-2 et L. 2323-57, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 1142-4.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

## **Paragraphe 2 : Plan de formation.**

### **Article L2323-34**

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

### **Article L2323-35**

Le projet de plan de formation tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 1143-1.

### **Article L2323-36**

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les

délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret.

Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Ils précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant :

1° Les actions d'adaptation au poste de travail ;

2° Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;

3° Les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

### **Article L2323-37**

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en oeuvre du droit individuel à la formation.

### **Article L2323-38**

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-53.

Les délégués syndicaux sont également informés, notamment par la communication des documents

remis au comité d'entreprise.

### **Article L2323-39**

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise.

A défaut d'une telle approbation, le plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance.

### **Article L2323-40**

Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 2323-33.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L. 2241-6, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

## **Paragraphe 3 : Apprentissage.**

### **Article L2323-41**

Le comité d'entreprise est consulté sur :

1° Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;

2° Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;

3° Les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;

4° Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;

5° L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;

6° Les conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

## **Article L2323-42**

Le comité d'entreprise est informé sur :

1° Le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;

2° Les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;

3° Les perspectives d'emploi des apprentis.

## **Article L2323-43**

La consultation et l'information du comité d'entreprise sur l'apprentissage peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-34 et suivants.

## **Sous-section 5 : Information et consultation lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.**

## **Article L2323-44**

Le comité d'entreprise est informé et consulté :

1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;

2° Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L. 623-3 et L. 626-8 du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 631-17, L. 631-18, L. 631-19 et L. 631-22 du code de commerce ;

4° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 641-1 (I), L. 641-4, L. 641-10, troisième alinéa, L. 642-5, dernier alinéa, et L. 642-9, deuxième alinéa, du code de commerce.

En cas de licenciements économiques prononcés dans les cas prévus aux 3° et 4°, le comité d'entreprise est réuni et consulté dans conditions prévues à l'article L. 1233-58 du présent code.

## **Article L2323-45**

La ou les personnes désignées par le comité d'entreprise, selon les dispositions de l'article L. 661-10 du code de commerce, sont entendues par la juridiction compétente :

1° Lors d'une procédure de sauvegarde dans les situations prévues aux articles L. 621-1, L. 622-10, L. 626-4, L. 626-9 et L. 626-26 du code de commerce ;

2° Lors d'une procédure de redressement judiciaire dans les situations et conditions prévues aux articles L. 631-7, L. 631-15 (II), L. 631-19 (I) et L. 631-22 du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire dans les situations prévues aux articles L. 642-5, premier alinéa, L. 642-6, L. 642-13 et L. 642-17 du code de commerce.

## **Sous-section 6 : Informations et consultations périodiques du comité**

**d'entreprise**

## **Paragraphe 1 : Rapports et information dans les entreprises de moins de trois cents salariés**

### **Sous-paragraphe 1 : Information trimestrielle.**

#### **Article L2323-46**

Chaque trimestre, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;

2° L'exécution des programmes de production ;

3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article L. 727-2 du code rural ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

### **Sous-paragraphe 2 : Information annuelle.**

#### **Article L2323-47**

Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

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

## **Article L2323-48**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi, à des contrats d'accompagnement dans l'emploi, à des contrats insertion-revenu minimum d'activité et à des contrats d'avenir.

Chaque semestre, ils reçoivent un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées au titre de ces dispositifs.

## **Article L2323-49**

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

## **Paragraphe 2 : Rapports et information dans les entreprises de trois cent salariés et plus**

### **Sous-paragraphe 1 : Information trimestrielle.**

## **Article L2323-50**

Chaque trimestre, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur communique au

comité d'entreprise des informations sur :

1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;

2° L'exécution des programmes de production ;

3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article L. 727-2 du code rural ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

### **Article L2323-51**

Chaque trimestre, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur informe le comité d'entreprise :

1° Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;

2° De la situation de l'emploi, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

### **Article L2323-52**

Lors de la réunion trimestrielle d'information sur la situation de l'emploi, l'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise, à la demande de celui-ci, tous les contrats passés :

1° Avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission ;

2° Avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

## **Article L2323-53**

Lorsque, entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi, le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

## **Article L2323-54**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi, à des contrats d'accompagnement dans l'emploi, à des contrats insertion-revenu minimum d'activité et à des contrats d'avenir.

Ils reçoivent chaque trimestre un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées dans ce cadre.

## **Sous-paragraphe 2 : Information annuelle.**

## **Article L2323-55**

Au moins une fois par an, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir.

A cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le contenu du rapport prévu au premier alinéa est déterminé par décret en Conseil d'Etat

## **Article L2323-56**

Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 2323-55, le comité d'entreprise est informé et consulté sur :

1° L'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;

2° Les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 2323-51.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative.

## **Article L2323-57**

Chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories

professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

### **Article L2323-58**

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

### **Article L2323-59**

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

## **Article L2323-60**

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

## **Sous-section 7 : Adaptation des règles de consultation par voie d'accord.**

### **Article L2323-61**

Sans préjudice des obligations de consultation du comité d'entreprise incombant à l'employeur, un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus par les articles L. 2323-51, L. 2323-55 à L. 2323-57 et L. 3123-3, un rapport dont il fixe la périodicité, au moins annuelle, portant sur :

- 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- 2° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- 3° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- 4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- 5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

L'accord définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 à L. 1233-24, L. 2242-15 et L. 2242-16.

## **Sous-section 8 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés.**

### **Article L2323-62**

Dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où sont constitués trois collèges électoraux, en application de l'article L. 2324-11, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

### **Article L2323-63**

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

### **Article L2323-64**

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, à l'exception de celles qui figurent à l'annexe III de cette loi, la représentation du comité d'entreprise auprès du conseil d'administration ou de surveillance est assurée par le secrétaire du comité d'entreprise ou de l'organe qui en tient lieu.

### **Article L2323-65**

Dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend des administrateurs ou des membres élus par les salariés au titre des articles L. 225-27 et L. 225-79 du code de commerce, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.

### **Article L2323-66**

Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les délégués du comité d'entreprise exercent les droits définis par la présente sous-section.

### **Article L2323-67**

Dans les sociétés, le comité d'entreprise peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence.

Il peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

Deux membres du comité d'entreprise, désignés par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, ou les personnes mentionnées aux articles L. 2323-64 et L. 2323-65 peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

## **Sous-section 9 : Bilan social.**

## **Article L2323-68**

Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2321-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-77, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de trois cents salariés.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.

## **Article L2323-69**

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

## **Article L2323-70**

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les

conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

## **Article L2323-71**

Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.

Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise et de l'établissement par arrêté du ou des ministres compétents.

Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.

## **Article L2323-72**

Le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social.

A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 2323-68, les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à

la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

### **Article L2323-73**

Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion de ce comité, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours à compter de cette réunion.

### **Article L2323-74**

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité d'entreprise est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents prévus aux articles L. 225-108 et L. 225-115 du code de commerce.

### **Article L2323-75**

Le bilan social sert de base à l'application des dispositions de l'article L. 6331-12 ainsi que de celles qui prévoient l'établissement de programmes annuels de formation.

### **Article L2323-76**

Les dispositions de la présente sous-section ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.

### **Article L2323-77**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente sous-section dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales représentatives dans les entreprises intéressées.

## **Sous-section 10 : Droit d'alerte économique.**

### **Article L2323-78**

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2325-23.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

### **Article L2323-79**

Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2323-78. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

### **Article L2323-80**

Le rapport du comité d'entreprise ou de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

## **Article L2323-81**

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise.

## **Article L2323-82**

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application de la présente sous-section ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

## **Section 2 : Attributions en matière d'activités sociales et culturelles**

### **Sous-section 1 : Attributions générales.**

## **Article L2323-83**

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

## **Article L2323-84**

Les salariés sont informés de la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations.

## **Article L2323-85**

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement.

Il émet également un avis sur la conclusion des conventions, prévues à l'article L. 221-8 du code du sport, destinées à faciliter l'emploi d'un sportif de haut niveau et sa reconversion professionnelle.

## **Sous-section 2 : Financement.**

### **Article L2323-86**

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

## **Article L2323-87**

En cas de reliquat budgétaire et dans la limite de 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise peuvent décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

## **Chapitre IV : Composition, élection et mandat**

### **Section 1 : Composition.**

#### **Article L2324-1**

Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative.

Le nombre de membres peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

#### **Article L2324-2**

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15.

### **Section 2 : Election**

## **Sous-section 1 : Organisation des élections.**

### **Article L2324-3**

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

L'employeur informe le personnel tous les quatre ans par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.

### **Article L2324-4**

Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

### **Article L2324-4-1**

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

### **Article L2324-5**

Lorsque, en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie à l'article L. 2324-4 dans le mois suivant la réception de cette demande.

### **Article L2324-6**

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

### **Article L2324-7**

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions relatives à la composition des collèges électoraux prévues par les articles L. 2324-11 à L. 2324-13, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

### **Article L2324-8**

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département intéressé.

### **Article L2324-9**

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

## **Article L2324-10**

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2324-22 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

## **Sous-section 2 : Collèges électoraux.**

### **Article L2324-11**

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises de cinq cent un salariés et plus, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un troisième collège.

### **Article L2324-12**

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention,

un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2324-11.

L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.

### **Article L2324-13**

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11.

## **Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.**

### **Article L2324-14**

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

### **Article L2324-15**

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré de l'employeur, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

## **Article L2324-16**

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

## **Article L2324-17**

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L. 2324-16 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats de mission.

## **Article L2324-17-1**

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou

l'entreprise utilisatrice.

### **Article L2324-18**

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

## **Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.**

### **Article L2324-19**

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

La mise en oeuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

### **Article L2324-20**

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

### **Article L2324-21**

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

### **Article L2324-22**

Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

## **Sous-section 5 : Contestations.**

### **Article L2324-23**

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

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

## **Section 3 : Durée et fin du mandat.**

### **Article L2324-24**

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

### **Article L2324-25**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2324-24, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel aux comités d'entreprise comprise entre deux et quatre ans.

### **Article L2324-26**

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus du comité se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité intéressés.

### **Article L2324-27**

Tout membre du comité d'entreprise peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

### **Article L2324-28**

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

## **Chapitre V : Fonctionnement**

### **Section 1 : Dispositions générales.**

#### **Article L2325-1**

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne un secrétaire dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article L2325-2**

Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre.

#### **Article L2325-3**

Les conditions de fonctionnement du comité d'entreprise doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

#### **Article L2325-4**

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité d'entreprise résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

#### **Article L2325-5**

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

### **Section 2 : Heures de délégation.**

#### **Article L2325-6**

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois :

1° Aux membres titulaires du comité d'entreprise ;

2° Aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, dans les entreprises de cinq cent un salariés et plus ;

3° Aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise dans les entreprises de cinq cent un salariés et plus, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

### **Article L2325-7**

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

### **Article L2325-8**

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation prévue à l'article L. 2325-26 est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des vingt heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

### **Article L2325-9**

Le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux au comité d'entreprise est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises de cinq cent un salariés et plus.

### **Article L2325-10**

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges

sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise.

### **Section 3 : Déplacement et circulation.**

#### **Article L2325-11**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### **Section 4 : Local.**

#### **Article L2325-12**

L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

#### **Article L2325-13**

Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres du comité peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

## **Section 5 : Réunions**

### **Sous-section 1 : Périodicité.**

#### **Article L2325-14**

Dans les entreprises de cent cinquante salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel, prévue au chapitre VI.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

### **Sous-section 2 : Ordre du jour.**

#### **Article L2325-15**

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire.

#### **Article L2325-16**

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.

### **Article L2325-17**

Lorsque le comité d'entreprise se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la séance.

## **Sous-section 3 : Votes et délibérations.**

### **Article L2325-18**

Les résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

### **Article L2325-19**

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

## **Sous-section 4 : Procès-verbal.**

### **Article L2325-20**

L'employeur fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant la communication du

procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

## **Article L2325-21**

Le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

## **Section 6 : Commissions**

### **Sous-section 1 : Création et fonctionnement.**

#### **Article L2325-22**

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2325-5 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

### **Sous-section 2 : Commission économique.**

#### **Article L2325-23**

Dans les entreprises de mille salariés et plus, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question que ce dernier lui soumet.

### **Article L2325-24**

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres.

La commission est présidée dans des conditions déterminées par décret.

### **Article L2325-25**

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées à la section 7.

L'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder quarante heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

## **Sous-section 3 : Commission de la formation.**

### **Article L2325-26**

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

1° De préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants ;

2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;

3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

#### **Sous-section 4 : Commission d'information et d'aide au logement.**

##### **Article L2325-27**

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité d'entreprise.

Les entreprises de moins de trois cents salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

##### **Article L2325-28**

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission :

1° Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;

2° Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

## **Article L2325-29**

La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, internés et déportés de la Résistance, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, ainsi qu'aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %.

Le comité d'entreprise examine pour avis les propositions de la commission.

## **Article L2325-30**

Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances de la commission d'information et d'aide au logement des salariés est rémunéré comme temps de travail dans la limite de vingt heures par an. Ce temps n'est pas déduit des vingt heures de délégation prévues à l'article L. 2325-6 au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise.

## **Article L2325-31**

La commission peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

## **Article L2325-32**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2325-33, un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions dans lesquelles la commission d'information et d'aide au logement des salariés est constituée ;

2° Les conditions dans lesquelles les droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale sont négociables ou exigibles avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 3323-5 ou à l'article L. 3324-10, en vue de constituer ou de compléter l'apport initial nécessaire à l'acquisition du logement principal.

### **Article L2325-33**

Un décret détermine :

1° Le nombre maximum de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés ;

2° Les conditions dans lesquelles les conseillers que s'adjoit la commission sont, le cas échéant, rémunérés.

## **Sous-section 5 : Commission de l'égalité professionnelle.**

### **Article L2325-34**

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57.

## **Section 7 : Recours à un expert**

## **Sous-section 1 : Experts rémunérés par l'entreprise**

### **Paragraphe 1 : Recours à un expert-comptable.**

#### **Article L2325-35**

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

1° En vue de l'examen annuel des comptes prévu à l'article L. 2323-8 ;

2° En vue de l'examen des documents mentionnés à l'article L. 2323-10, dans la limite de deux fois par exercice ;

3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-20, relatif aux opérations de concentration ;

4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-78 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en oeuvre.

#### **Article L2325-36**

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

#### **Article L2325-37**

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article L. 2323-20, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

## **Paragraphe 2 : Recours à d'autres experts.**

### **Article L2325-38**

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-13 et L. 2323-14.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

## **Paragraphe 3 : Accès dans l'entreprise et rémunération.**

### **Article L2325-39**

L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38 ont libre accès dans l'entreprise.

### **Article L2325-40**

L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38 sont rémunérés par l'entreprise.

Le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur leur rémunération.

## **Sous-section 2 : Experts rémunérés par le comité d'entreprise.**

### **Article L2325-41**

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité.

L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

## **Sous-section 3 : Obligation de secret et de discrétion des experts.**

### **Article L2325-42**

Les experts mentionnés dans la présente section sont tenus aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 2325-5.

## **Section 8 : Subvention de fonctionnement.**

### **Article L2325-43**

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

## **Section 9 : Formation des membres du comité d'entreprise.**

### **Article L2325-44**

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 3142-7. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 3142-7 et suivants.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise.

## **Chapitre VI : Délégation unique du personnel**

### **Section 1 : Mise en place.**

#### **Article L2326-1**

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

## **Section 2 : Composition et élection.**

### **Article L2326-2**

Le nombre des délégués du personnel constituant la délégation unique du personnel est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

## **Section 3 : Attributions et fonctionnement.**

### **Article L2326-3**

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

Les réunions de délégué du personnel et du comité d'entreprise se tiennent au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. Elles ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances.

Les membres de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, vingt heures par mois.

## **Chapitre VII : Comité central d'entreprise et comités d'établissements**

### **Section 1 : Conditions de mise en place.**

#### **Article L2327-1**

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts.

## **Section 2 : Comité central d'entreprise**

### **Sous-section 1 : Attributions.**

#### **Article L2327-2**

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-21 et L. 2323-26.

### **Sous-section 2 : Composition, élection et mandat**

#### **Paragraphe 1 : Composition.**

#### **Article L2327-3**

Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Le nombre total des membres titulaires ne peut excéder un maximum également déterminé par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article L2327-4**

Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 2324-11, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité central d'entreprise appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

### **Article L2327-5**

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble plus de cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité central d'entreprise appartient à cette catégorie.

### **Article L2327-6**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

## **Paragraphe 2 : Election.**

### **Article L2327-7**

Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition. La décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, est mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

## **Article L2327-8**

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

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

## **Paragraphe 3 : Durée et fin du mandat.**

### **Article L2327-9**

L'élection a lieu tous les quatre ans, après l'élection générale des membres des comités d'établissement.

### **Article L2327-10**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2327-9, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité central d'entreprise comprise entre deux et quatre ans.

## **Paragraphe 4 : Circonstances susceptibles d'affecter le mandat.**

### **Article L2327-11**

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur prévue à l'article L. 1224-1 le comité central de l'entreprise absorbée demeure en fonctions si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité d'entreprise désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité central de

l'entreprise absorbante.

Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

Dans les cas mentionnés aux deuxième et troisième alinéas, la représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner le dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise prévu par le décret mentionné à l'article L. 2327-3.

### **Sous-section 3 : Fonctionnement.**

#### **Article L2327-12**

Le comité central d'entreprise est doté de la personnalité civile.

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité central désigne un secrétaire.

#### **Article L2327-13**

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

#### **Article L2327-14**

L'ordre du jour des réunions du comité central d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Toutefois, lorsque des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail sont en cause, elles sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre.

L'ordre du jour est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

## **Section 3 : Comités d'établissement**

### **Sous-section 1 : Attributions.**

#### **Article L2327-15**

Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

#### **Article L2327-16**

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.

Toutefois, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.

Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

### **Sous-section 2 : Composition.**

#### **Article L2327-17**

La composition des comités d'établissement est identique à celle des comités d'entreprise.

### **Sous-section 3 : Fonctionnement.**

#### **Article L2327-18**

Les comités d'établissement sont dotés de la personnalité civile.

#### **Article L2327-19**

Le fonctionnement des comités d'établissement est identique à celui des comités d'entreprise.

### **Chapitre VIII : Dispositions pénales.**

#### **Article L2328-1**

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L. 2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

#### **Article L2328-2**

Le fait, dans une entreprise de plus de trois cents salariés ou dans un établissement distinct comportant plus de trois cents salariés, de ne pas établir et soumettre annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement le bilan social d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2323-68 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE III : COMITÉ DE GROUPE**

## **Chapitre Ier : Mise en place.**

### **Article L2331-1**

I. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

II. - Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

### **Article L2331-2**

Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 peut demander, pour l'application des dispositions du présent titre, l'inclusion de l'entreprise dans le groupe ainsi constitué. La demande

est transmise par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante qui, dans un délai de trois mois, fait droit à cette demande.

La disparition, entre les deux entreprises, des relations définies à l'article L. 2331-1 fait l'objet d'une information préalable et motivée au comité de l'entreprise concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui établit avec l'entreprise dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies à l'article L. 2331-1, est prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

### **Article L2331-3**

En cas de litige résultant de l'application des articles L. 2331-1, L. 2331-2 et L. 2331-6, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter ce litige devant le juge judiciaire du siège de l'entreprise dominante.

### **Article L2331-4**

Ne sont pas considérées comme entreprises dominantes, les entreprises mentionnées aux points a et c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

### **Article L2331-5**

Les réseaux bancaires comportant un organe central, au sens des articles L. 511-30 et L. 511-31 du code monétaire et financier relatifs à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, constituent un comité de groupe quand cet organe central n'est pas un établissement public.

Pour l'application du présent titre, l'organe central est considéré comme l'entreprise dominante.

### **Article L2331-6**

Les dispositions du présent titre sont applicables quel que soit le nombre de salariés employés.

## **Chapitre II : Attributions.**

### **Article L2332-1**

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

### **Article L2332-2**

En cas d'annonce d'offre publique d'acquisition portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, l'employeur de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe. Sont alors appliquées, au niveau du comité de groupe, les dispositions prévues aux articles L. 2323-21 à L. 2323-23 pour le comité d'entreprise.

Le respect de ces dispositions dispense des obligations définies aux articles L. 2323-21 et suivants pour les comités d'entreprise des sociétés appartenant au groupe.

## **Chapitre III : Composition, élection et mandat.**

### **Article L2333-1**

Le comité de groupe est composé du chef de l'entreprise dominante, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe.

Le nombre maximum des représentants du personnel au comité de groupe est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L2333-2**

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et à partir des résultats des dernières élections.

### **Article L2333-3**

La désignation des représentants du personnel au comité de groupe a lieu tous les quatre ans.

Toutefois, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel aux comités de groupe comprise entre deux et quatre ans.

### **Article L2333-4**

Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège.

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Lorsque, pour l'ensemble des entreprises faisant partie du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou plusieurs collèges ont été présentés sur des listes autres que syndicales, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de la société dominante répartit les sièges entre les élus du ou des collèges en cause. Elle effectue cette désignation en tenant compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu.

### **Article L2333-5**

Le comité de groupe est constitué à l'initiative de l'entreprise dominante, dès que la configuration du groupe est définie en application des dispositions du présent chapitre, soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit, à défaut, par une décision de justice.

Cette constitution a lieu au plus tard dans les six mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice.

## **Article L2333-6**

Lorsqu'un représentant du personnel au sein du comité de groupe cesse ses fonctions, son remplaçant, pour la durée du mandat restant à courir, est désigné par les organisations syndicales dans le cas prévu à l'article L. 2333-2 ou par l'autorité administrative dans celui fixé au troisième alinéa de l'article L. 2333-4.

## **Chapitre IV : Fonctionnement.**

### **Article L2334-1**

Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante.

Il désigne un secrétaire.

### **Article L2334-2**

Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.

L'ordre du jour de la réunion est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe est rémunéré comme temps de travail.

## **Article L2334-3**

Le comité de groupe est réuni pour la première fois, à l'initiative de l'entreprise dominante, dès qu'il est constitué et au plus tard dans les six mois qui suivent sa création.

## **Article L2334-4**

Pour l'exercice des missions prévues par l'article L. 2332-1, le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable. Celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

### **Article L2335-1**

Le fait de ne pas constituer et réunir pour la première fois un comité de groupe dans les conditions prévues aux articles L. 2333-5 et L. 2334-3 ou d'apporter une entrave soit à la désignation des membres d'un comité de groupe, soit au fonctionnement régulier de ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE IV : COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE**

### **Chapitre Ier : Champ d'application et mise en place.**

#### **Article L2341-1**

Pour l'application du présent titre, on entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise ou l'organisme qui emploie mille salariés et plus dans les Etats membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne ainsi que dans les autres Etats membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne et qui comporte au moins un établissement employant cent cinquante salariés et plus dans au moins deux de ces Etats.

## **Article L2341-2**

Pour l'application du présent titre, on entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire, le groupe, au sens de l'article L. 2331-1, satisfaisant aux conditions d'effectifs et d'activité mentionnées à l'article L. 2341-1 et comportant au moins une entreprise employant cent cinquante salariés et plus dans au moins deux des Etats mentionnés à ce même article.

## **Article L2341-3**

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

1° A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est situé en France ;

2° A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés à l'article L. 2341-1 et qui a désigné, pour l'application des dispositions du présent titre, un représentant en France ;

3° A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés à l'article L. 2341-1, qui n'a pas procédé à la désignation d'un représentant dans aucun de ces Etats et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces Etats est situé en France.

## **Article L2341-4**

Un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.

## **Article L2341-5**

Pour l'application du présent titre, l'entreprise dominante s'entend au sens de l'article L. 2331-1.

## **Article L2341-6**

Pour l'application du présent titre, le terme de consultation s'entend comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue.

# **Chapitre II : Comité ou procédure d'information et de consultation institué par accord**

## **Section 1 : Groupe spécial de négociation.**

### **Article L2342-1**

Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire met en place un groupe spécial de négociation composé de représentants de l'ensemble des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2344-1, en vue de la conclusion d'un accord destiné à mettre en oeuvre le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.

### **Article L2342-2**

Le groupe spécial de négociation détermine avec l'employeur, par un accord écrit, d'une part les entreprises ou établissements concernés, d'autre part soit la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, soit les modalités de mise en oeuvre d'une

procédure d'information et de consultation.

### **Article L2342-3**

L'employeur engage la procédure de constitution du groupe spécial de négociation lorsque les effectifs mentionnés à l'article L. 2341-1 sont atteints en moyenne sur l'ensemble des deux années précédentes.

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 pour les entreprises ou établissements situés en France et conformément au droit national dans les autres Etats.

L'employeur veille à ce que les informations sur les effectifs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire soient mises, à leur demande, à la disposition des représentants des salariés.

### **Article L2342-4**

A défaut d'initiative de l'employeur, la procédure de constitution du groupe spécial de négociation est engagée à la demande écrite de cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats différents mentionnés à l'article L. 2341-1.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice de ce droit d'initiative. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit.

### **Article L2342-5**

L'employeur invite et convoque le groupe spécial de négociation à une réunion.

Il en informe les directions locales de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire qui transmettent l'information aux représentants des salariés.

## **Article L2342-6**

Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises.

## **Article L2342-7**

Pour négocier, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix.

L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

## **Article L2342-8**

La décision de conclure un accord est prise par le groupe spécial de négociation à la majorité de ses membres.

Le groupe peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations ou de mettre fin aux négociations déjà en cours. Dans ce cas, une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après cette décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Le groupe cesse d'exister lorsqu'une procédure d'information et de consultation ou un comité d'entreprise européen est mis en place, ou s'il décide de mettre fin aux négociations dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

## **Section 2 : Comité d'entreprise européen institué par accord.**

### **Article L2342-9**

Lorsqu'il opte pour la constitution d'un comité d'entreprise européen, le groupe spécial de négociation conclut un accord qui détermine :

1° Les établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire concernés par l'accord ;

2° La composition du comité d'entreprise européen, en particulier le nombre de ses membres, la répartition des sièges et la durée du mandat ;

3° Les attributions du comité d'entreprise européen et les modalités selon lesquelles l'information et la consultation se déroulent en son sein ;

4° Le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;

5° Les moyens matériels et financiers alloués au comité d'entreprise européen ;

6° La durée de l'accord et la procédure de sa renégociation.

## **Article L2342-10**

Les membres du comité d'entreprise européen institué par accord ainsi que les experts qui les assistent sont tenus :

1° Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;

2° A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

## **Section 3 : Procédure d'information et de consultation instituée par accord.**

## **Article L2342-11**

Lorsque, au lieu de créer un comité d'entreprise européen, le groupe spécial de négociation opte pour l'institution d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation, l'accord prévoit selon quelles modalités les représentants des salariés peuvent se réunir pour procéder à une consultation sur les informations qui leur sont communiquées et qui portent, notamment, sur des questions transnationales affectant considérablement les intérêts des salariés.

## **Article L2342-12**

Les représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation ainsi que les experts qui les assistent sont tenus :

1° Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;

2° A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

## **Chapitre III : Comité institué en l'absence d'accord**

### **Section 1 : Mise en place.**

#### **Article L2343-1**

Un comité d'entreprise européen est institué conformément aux dispositions du présent chapitre dans les cas suivants :

1° Lorsque le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante de dimension communautaire refuse de mettre en place un groupe spécial de négociation ou d'ouvrir des négociations dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande prévue à l'article L. 2342-4 ;

2° Lorsque le groupe spécial de négociation n'a pas conclu d'accord dans un délai de trois ans à

compter de la réception de la demande prévue à l'article L. 2342-4 ou de l'initiative prise par la direction de l'entreprise ou du groupe, sans préjudice des dispositions de l'article L. 2342-8.

Le comité d'entreprise européen est constitué et réuni au plus tard à l'expiration d'un délai de six mois suivant l'arrivée des termes de six mois ou de trois ans, mentionnés aux 1° et 2°.

## **Section 2 : Attributions.**

### **Article L2343-2**

Le comité d'entreprise européen est compétent sur les questions concernant soit l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, soit au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans deux des Etats mentionnés à l'article L. 2341-1.

### **Article L2343-3**

Le comité d'entreprise européen se réunit une fois par an.

La réunion porte notamment sur :

1° La structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ;

2° Sa situation économique et financière ;

3° L'évolution probable de ses activités ;

4° La production et les ventes ;

5° La situation et l'évolution probable de l'emploi ;

6° Les investissements ;

7° Les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;

8° Les transferts de production ;

9° Les fusions ;

10° La réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ;

11° Les licenciements collectifs.

## **Article L2343-4**

Lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le bureau mentionné à l'article L. 2343-7 ou, s'il n'en n'existe pas, le comité d'entreprise européen, en est informé.

Le bureau ou le comité se réunit à sa demande avec l'employeur afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.

Les membres du comité d'entreprise européen élus ou désignés par les établissements ou les entreprises directement concernés par les mesures en cause ont également le droit de participer à la réunion du bureau.

Cette réunion a lieu dans les meilleurs délais, à partir d'un rapport établi par le chef d'entreprise. Un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable sur ce rapport.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise.

Pour l'application de ces dispositions, l'employeur peut être remplacé par son représentant ou tout autre responsable à un niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire doté d'un pouvoir de décision.

### **Section 3 : Composition.**

#### **Article L2343-5**

Le comité d'entreprise européen est composé :

1° Du chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative ;

2° De représentants du personnel des établissements de l'entreprise ou des entreprises constituant le groupe de dimension communautaire.

#### **Article L2343-6**

Les modifications de la composition du comité d'entreprise européen qui résultent des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire peuvent être décidées par accord conclu en son sein entre l'employeur et les représentants des salariés.

### **Section 4 : Fonctionnement.**

#### **Article L2343-7**

Le comité d'entreprise européen est doté de la personnalité civile.

Il est présidé par le chef d'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire.

Le comité désigne un secrétaire.

Il élit un bureau de trois membres lorsqu'il comprend au moins dix représentants des salariés.

### **Article L2343-8**

Le comité d'entreprise européen adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement.

Ce règlement intérieur peut organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité d'entreprise européen, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'examen de tels changements peut avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle du comité.

### **Article L2343-9**

La réunion annuelle du comité d'entreprise européen est provoquée sur convocation de son président, à partir d'un rapport établi par celui-ci.

Ce rapport retrace l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et ses perspectives.

Les directeurs des établissements ou les chefs d'entreprise des entreprises du groupe sont informés de ce rapport.

### **Article L2343-10**

L'ordre du jour de la réunion annuelle du comité d'entreprise européen est arrêté par le président et le secrétaire. Il est communiqué aux membres du comité quinze jours au moins avant la séance.

A défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le président et communiqué aux membres du comité dix jours au moins avant la date de la réunion.

## **Article L2343-11**

Avant les réunions, les représentants des salariés au comité d'entreprise européen ou le bureau, le cas échéant élargi conformément à l'article L. 2343-4, peuvent se réunir hors la présence des représentants de la direction de l'entreprise.

## **Article L2343-12**

La délégation du personnel du comité d'entreprise européen informe les représentants du personnel des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés, de la teneur et des résultats des travaux du comité, dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

## **Article L2343-13**

Le comité d'entreprise européen et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix.

L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

## **Article L2343-14**

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par l'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Les membres du comité sont dotés des moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

En particulier, l'entreprise prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité et du bureau.

## **Article L2343-15**

L'employeur laisse au secrétaire et aux membres du bureau du comité d'entreprise européen le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé par le secrétaire et les membres du bureau aux séances du comité et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces cent vingt heures.

L'employeur qui entend contester l'usage fait du temps ainsi alloué saisit le juge judiciaire.

## **Article L2343-16**

Le temps passé en réunion par les membres du comité d'entreprise européen est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

## **Article L2343-17**

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent une version en français.

## **Article L2343-18**

Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen dans les cas prévus par l'article L. 2343-1, celui-ci examine s'il convient de le renouveler ou d'engager des négociations en vue de la conclusion de l'accord mentionné aux articles L. 2342-2 et L. 2342-9.

Dans cette dernière hypothèse, les membres du comité forment le groupe spécial de négociation habilité à conclure l'accord mentionné au premier alinéa.

L'employeur convoque une réunion à cet effet dans un délai de six mois à compter du terme de quatre ans.

Le comité demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

## **Article L2343-19**

Lorsqu'un groupe d'entreprises a mis en place un comité d'entreprise européen, l'accord mentionné à l'article L. 2342-2 ou un accord passé au sein du groupe peut décider d'un aménagement des conditions de fonctionnement du comité de groupe.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe.

## **Chapitre IV : Dispositions communes au groupe spécial de négociation et au comité institué en l'absence d'accord**

### **Section 1 : Répartition des sièges.**

#### **Article L2344-1**

Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord ainsi que le nombre minimum et maximum de représentants du personnel au comité d'entreprise européen institué dans les mêmes conditions sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur et les représentants des salariés peuvent décider d'associer aux travaux du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen des représentants des salariés employés dans des Etats autres que ceux mentionnés à l'article L. 2341-1. Ces membres associés n'ont pas le droit de vote au sein de l'instance considérée.

### **Section 2 : Désignation, élection et statut des membres.**

## **Article L2344-2**

Les membres du groupe spécial de négociation et les représentants des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France au comité d'entreprise européen sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, à partir des résultats des dernières élections.

Il en va de même des représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à une entreprise ou un groupe de dimension communautaire pour la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen dans un Etat autre que la France.

## **Article L2344-3**

Pour les établissements ou entreprises implantés en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux.

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

## **Article L2344-4**

Pour les établissements ou les entreprises implantés dans un des Etats mentionnés à l'article L. 2341-1, autre que la France, les membres du groupe spécial de négociation et les représentants des salariés au comité d'entreprise européen, mis en place en application de l'article L. 2343-1, sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces Etats.

## **Article L2344-5**

Pour l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est implanté en France, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, les représentants du personnel au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen sont élus directement, selon les règles applicables au comité d'entreprise.

## **Article L2344-6**

Pour l'entreprise ou le groupe d'entreprise de dimension communautaire devant mettre en place un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation dans un des Etats autres que la France mentionnés à l'article L. 2341-1, les dispositions de l'article L. 2344-5 s'appliquent, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, à l'établissement ou à l'entreprise implanté en France comprenant cinquante salariés ou plus.

## **Article L2344-7**

Les contestations relatives à la désignation des membres du groupe spécial de négociation et des représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont portées devant le juge judiciaire.

## **Article L2344-8**

Les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen institué en vertu des dispositions de l'article L. 2343-1, ainsi que les experts qui les assistent, sont tenus :

1° Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;

2° A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

## **Chapitre V : Suppression du comité.**

### **Article L2345-1**

Lorsque, du fait d'une baisse des effectifs, l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension

communautaire ne remplit plus les conditions de seuils mentionnées à l'article L. 2341-1, le comité d'entreprise européen, qu'il ait été institué ou non par accord, peut être supprimé par accord.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du comité en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de ces seuils.

### **Article L2345-2**

Lorsqu'un groupe d'entreprises a mis en place un comité d'entreprise européen, l'accord mentionné à l'article L. 2342-2 ou un accord passé au sein du groupe peut décider de la suppression du comité de groupe. L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe.

En cas de suppression du comité de groupe, les dispositions des articles L. 2332-1, L. 2332-2 et L. 2334-4 sont applicables au comité d'entreprise européen.

## **Chapitre VI : Dispositions pénales.**

### **Article L2346-1**

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen ou à la mise en oeuvre d'une procédure d'information et de consultation, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des articles L. 2342-1 à L. 2342-7 et L. 2343-1, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE V : IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE ET COMITÉ DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L2351-1**

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

1° Aux sociétés européennes ayant leur siège en France constituées conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE) ;

2° Aux sociétés participant à la constitution d'une société européenne et ayant leur siège en France ;

3° Aux filiales et établissements situés en France d'une société européenne située dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen.

### **Article L2351-2**

Lorsqu'une société européenne mentionnée à l'article L. 2351-1 est une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 2341-2, les dispositions du titre IV relatif au comité d'entreprise européen ou à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire ne sont applicables ni à la société européenne ni à ses filiales.

### **Article L2351-3**

Les modalités de l'implication des salariés dans la société européenne recouvrent l'information, la consultation et, le cas échéant, la participation.

Elles sont arrêtées par accord conclu entre les dirigeants des sociétés participantes et les représentants des salariés conformément aux dispositions du présent titre.

A défaut d'accord, ces modalités sont arrêtées conformément aux dispositions du chapitre III.

### **Article L2351-4**

On entend par information celle fournie par l'organe dirigeant de la société européenne à l'organe représentant les salariés sur les questions qui soit concernent la société européenne elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre, soit excèdent les pouvoirs des instances de décision situées dans un Etat membre.

Cette information se fait selon des modalités permettant aux représentants des salariés d'en évaluer l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la société européenne.

### **Article L2351-5**

On entend par consultation l'instauration d'un dialogue et d'un échange de vues entre l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés et l'organe compétent de la société européenne selon des modalités permettant aux représentants des salariés, à partir des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent.

Cet avis peut être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la société européenne.

### **Article L2351-6**

On entend par participation l'influence exercée par l'organe représentant les salariés ou par les représentants des salariés sur les affaires d'une société sous les formes suivantes :

- soit en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ;

- soit en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ou de s'y opposer.

### **Article L2351-7**

Le décompte des effectifs des sociétés participantes, filiales ou établissements concernés situés en France s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2.

## **Chapitre II : Implication des salariés dans la société européenne par accord du groupe spécial de négociation**

## **Section 1 : Groupe spécial de négociation**

### **Sous-section 1 : Mise en place et objet.**

#### **Article L2352-1**

Un groupe spécial de négociation est institué dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution de la holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une société européenne.

Il est doté de la personnalité juridique.

#### **Article L2352-2**

Le groupe spécial de négociation détermine avec les dirigeants des sociétés participant à la création de la société européenne ou leurs représentants, par un accord écrit, les modalités de l'implication des salariés au sein de la société européenne mentionnées à l'article L. 2351-3.

### **Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres.**

#### **Article L2352-3**

Les sièges au sein du groupe spécial de négociation sont répartis entre les Etats membres en proportion du nombre de salariés employés dans chacun de ces Etats par rapport aux effectifs des sociétés participantes et des filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres. Leur nombre est fixé par décret en Conseil d'Etat.

A l'issue de la répartition ainsi opérée, le nombre de salariés que chaque membre du groupe spécial de négociation représente est déterminé aux fins de procéder aux calculs et votes mentionnés à l'article L. 2352-13

.

## **Article L2352-4**

Lorsqu'une société européenne se constitue par voie de fusion et qu'au moins une société participante perd son existence juridique propre et n'est pas représentée directement par un membre du groupe spécial de négociation, ce dernier comprend, outre les sièges alloués conformément à l'article L. 2352-3, un ou plusieurs sièges supplémentaires.

Toutefois, quel que soit le nombre de sociétés en cause, le nombre de membres supplémentaires ne peut excéder 20 % du nombre total de membres déterminé par application de l'article L. 2352-3. Si les sièges supplémentaires sont en nombre inférieur au nombre de sociétés perdant leur existence juridique propre et n'ayant aucun salarié désigné membre du groupe spécial de négociation, ils sont attribués à ces sociétés selon l'ordre décroissant de leurs effectifs. Si cet ordre comporte successivement deux sociétés ayant leur siège social dans le même Etat, le siège supplémentaire suivant est attribué à la société qui a l'effectif immédiatement inférieur dans un Etat différent.

Il est procédé, selon des modalités fixées par décret, à la détermination du nombre de salariés représentés par chaque membre du groupe spécial de négociation.

## **Article L2352-5**

Les membres du groupe spécial de négociation sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux, sur la base des résultats des dernières élections.

Il en va de même des représentants des salariés des sociétés participantes, filiales ou établissements concernés situés en France et relevant d'une société européenne située dans un Etat autre que la France.

Pour les sociétés situées en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste entre les organisations syndicales, proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges.

Les membres du groupe spécial de négociation désignés par les sociétés participantes implantées dans un des Etats membres autre que la France sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans chaque Etat membre.

La désignation de ces membres est notifiée par l'organisation syndicale à l'employeur dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### **Article L2352-6**

Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans la société européenne dont le siège social se trouve en France, les représentants du personnel au groupe spécial de négociation sont élus directement selon les règles applicables au comité d'entreprise.

Il en va de même lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou l'entreprise implanté en France et appartenant à une société européenne.

### **Article L2352-7**

Si des changements substantiels interviennent durant les négociations, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la société européenne ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition de ce dernier est modifiée en conséquence.

### **Article L2352-8**

Les contestations relatives à la désignation des membres du groupe spécial de négociation et des représentants des salariés au comité de la société européenne dont le siège se situe en France, ainsi que des salariés des sociétés participantes, des établissements ou filiales implantés en France sont portées devant le juge judiciaire.

## **Sous-section 3 : Fonctionnement.**

### **Article L2352-9**

Les dirigeants des sociétés participant à la constitution de la société européenne invitent le groupe spécial de négociation à se réunir et communiquent à cet effet aux représentants du personnel et aux dirigeants des établissements et filiales concernés, qui en l'absence de représentants du personnel en

informent directement les salariés, l'identité des sociétés participantes ainsi que le nombre de salariés qu'elles comprennent.

Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué. Elles peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent, sauf si les parties décident, d'un commun accord, de prolonger ces négociations dont la durée totale ne peut dépasser un an.

Durant cette période, le groupe spécial de négociation est régulièrement informé du processus de création de la société européenne.

### **Article L2352-10**

Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

### **Article L2352-11**

Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge des sociétés participantes.

### **Article L2352-12**

Pour négocier, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix à tout niveau qu'il estime approprié. Ces experts participent aux réunions du groupe à titre consultatif.

L'ensemble des sociétés participantes prend en charge les dépenses relatives aux négociations et à l'assistance d'un seul expert.

### **Article L2352-13**

Le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, laquelle doit également représenter la majorité absolue des salariés des sociétés participantes, des filiales et

établissements concernés.

Par dérogation à ces dispositions, la décision de ne pas entamer les négociations ou de clore des négociations déjà entamées et d'appliquer la réglementation relative à l'information et à la consultation dans les Etats membres où la société européenne emploie des salariés, est prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation, issus d'au moins deux Etats membres et à la condition qu'ils représentent au moins les deux tiers des salariés des sociétés participantes, des filiales et établissements concernés. Dans ce cas, les dispositions prévues par le chapitre III ne sont pas applicables. Une telle décision ne peut être prise dans le cas d'une société européenne constituée par transformation, lorsqu'il existe un système de participation dans la société qui doit être transformée.

Lorsque la participation concerne une proportion du nombre total des salariés employés par les sociétés participantes d'au moins 25 % en cas de constitution d'une société européenne par fusion, et d'au moins 50 % en cas de constitution par holding ou filiale commune, et lorsque le groupe spécial de négociation envisage de fixer un nombre ou une proportion des membres de l'organe de surveillance ou d'administration par lesquels les salariés exercent leurs droits à participation à un niveau inférieur à celui qui était le plus élevé au sein de l'une des sociétés participantes, la décision est prise dans les conditions de majorité prévues au deuxième alinéa.

#### **Article L2352-14**

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit prévu par l'article L. 2352-13. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit.

#### **Article L2352-15**

Les membres du groupe spécial de négociation ainsi que les experts qui les assistent sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

### **Section 2 : Contenu de l'accord.**

#### **Article L2352-16**

Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2352-13, les dirigeants de chacune

des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation négocient en vue de parvenir à un accord qui détermine :

1° Les sociétés participantes, les établissements et filiales concernés par l'accord ;

2° La composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui est l'interlocuteur de l'organe dirigeant de la société européenne pour l'information et la consultation des salariés de la société européenne et de ses filiales ou établissements ;

3° Les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation ;

4° La fréquence des réunions de l'organe de représentation ;

5° Les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation ;

6° Les modalités de mise en oeuvre de procédures d'information et de consultation lorsque celles-ci ont été instituées, par accord entre les parties, en lieu et place d'un organe de représentation ;

7° La date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

## **Article L2352-17**

Si, au cours des négociations, les parties décident de fixer des modalités de participation, l'accord détermine la teneur de ces dispositions y compris, le cas échéant, le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la société européenne que les salariés ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils peuvent s'opposer, les procédures à suivre pour que les salariés puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits.

## **Article L2352-18**

Lorsque la société européenne est constituée par transformation, l'accord prévoit un niveau d'information, de consultation et de participation au moins équivalent à celui qui existe dans la société devant être transformée en société européenne.

## **Article L2352-19**

Lorsqu'il existe au sein des sociétés participantes plusieurs formes de participation, le groupe spécial de négociation qui décide de mettre en oeuvre les modalités de participation prévues à l'article L. 2352-17 choisit au préalable, dans les conditions prévues à l'article L. 2352-13, laquelle de ces formes est appliquée au sein de la société européenne.

## **Article L2352-20**

Les dirigeants des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par accord, d'appliquer les dispositions de références relatives à la mise en place du comité de la société européenne prévues au chapitre III.

# **Chapitre III : Comité de la société européenne et participation des salariés en l'absence d'accord**

## **Section 1 : Comité de la société européenne**

### **Sous-section 1 : Mise en place.**

## **Article L2353-1**

Un comité de la société européenne est institué lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article L. 2352-9, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision mentionnée à l'article L. 2352-13.

## **Article L2353-2**

Dans le cas prévu à l'article L. 2353-1, l'immatriculation de la société européenne ne peut intervenir que si les parties décident de mettre en oeuvre les dispositions du présent chapitre ainsi que du chapitre IV ou que si les dirigeants des sociétés participantes s'engagent à en faire application.

## **Sous-section 2 : Attributions.**

### **Article L2353-3**

La compétence du comité de la société européenne est limitée aux questions concernant la société européenne elle-même ou toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre, ou excédant les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.

### **Article L2353-4**

Le comité de la société européenne se réunit au moins une fois par an.

La réunion annuelle porte notamment sur :

- 1° La situation économique et financière de la société européenne, de ses filiales et établissements ;
- 2° L'évolution probable des activités ;
- 3° La production et les ventes ;
- 4° La situation et l'évolution probable de l'emploi ;
- 5° Les investissements ;

6° Les changements substantiels intervenus concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;

7° Les transferts de production ;

8° Les fusions ;

9° La réduction de taille ou la fermeture d'entreprises ou de parties de celles-ci ;

10° Les licenciements collectifs.

### **Article L2353-5**

Lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprise ou d'établissement ou de licenciement collectif, le comité de la société européenne ou, s'il en décide ainsi, le bureau, est de plein droit réuni, s'il en fait la demande, par le dirigeant de la société européenne afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.

### **Article L2353-6**

Le dirigeant de la société européenne qui décide de lancer une offre publique d'acquisition sur une entreprise peut n'informer le comité de la société européenne qu'une fois l'offre rendue publique.

Dans ce cas, il réunit le comité dans les huit jours suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences qu'elle est susceptible d'entraîner sur l'emploi.

## **Sous-section 3 : Composition.**

### **Article L2353-7**

Le comité de la société européenne est composé :

1° Du dirigeant de la société européenne ou de son représentant, assisté de deux collaborateurs de son choix ayant voix consultative ;

2° De représentants du personnel des sociétés participantes, filiales et établissements concernés, désignés conformément à l'article L. 2353-9.

### **Article L2353-8**

Le nombre de sièges du comité de la société européenne est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 2352-3.

### **Article L2353-9**

Les membres du comité de la société européenne représentant le personnel des sociétés participantes, filiales et établissements concernés implantés en France et relevant d'une société européenne dont le siège social est situé en France sont désignés conformément aux dispositions de l'article L. 2352-5.

### **Article L2353-10**

Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans la société européenne dont le siège social se trouve en France, les représentants du personnel au comité de la société européenne sont élus directement selon les règles applicables au comité d'entreprise.

Il en va de même lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou l'entreprise implanté en France et appartenant à une société européenne.

### **Article L2353-11**

Les contestations relatives à la désignation des représentants des salariés au comité de la société européenne dont le siège se situe en France, ainsi que des salariés des sociétés participantes, des établissements ou filiales implantés en France sont portées devant le juge judiciaire.

### **Article L2353-12**

Les modifications de la composition du comité de la société européenne résultant des changements intervenus dans la structure ou la dimension de la société européenne peuvent être décidées par accord passé en son sein.

## **Sous-section 4 : Fonctionnement.**

### **Article L2353-13**

Le comité de la société européenne a la personnalité juridique.

Il est présidé par le dirigeant de la société européenne.

Le comité désigne un secrétaire.

Il élit un bureau de trois membres lorsqu'il comprend au moins dix représentants du personnel.

### **Article L2353-14**

Le comité de la société européenne prend ses décisions par un vote à la majorité de ses membres.

### **Article L2353-15**

Le comité de la société européenne adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de

fonctionnement.

Ce règlement intérieur peut organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de la société européenne. L'examen de tels changements peut intervenir à l'occasion de la réunion annuelle du comité de la société européenne.

### **Article L2353-16**

La réunion annuelle du comité de la société européenne est provoquée sur convocation de son président, à partir de rapports réguliers établis par celui-ci. Ces rapports retracent l'évolution des activités de la société européenne et ses perspectives.

Les directeurs des filiales et établissements constituant la société européenne sont informés de ces rapports.

### **Article L2353-17**

L'ordre du jour des réunions du comité de la société européenne est arrêté par le président et le secrétaire.

Il est communiqué aux membres du comité au moins quinze jours avant la date de la réunion.

A défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour de la réunion obligatoire, celui-ci est fixé par le président ou le secrétaire et communiqué aux membres du comité au moins dix jours avant la date de la réunion.

Le dirigeant de la société européenne fournit au comité l'ordre du jour des réunions de l'organe d'administration ou de surveillance ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

### **Article L2353-18**

Avant toute réunion, les représentants des salariés au comité de la société européenne ou, le cas échéant, son bureau, sont habilités à se réunir en l'absence de son président.

### **Article L2353-19**

Lorsque la direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité de la société européenne, ce dernier est de plein droit réuni de nouveau, s'il en fait la demande, par le dirigeant, pour tenter de parvenir à un accord.

### **Article L2353-20**

Lorsqu'une réunion est organisée avec le bureau, les membres du comité de la société européenne représentant des salariés directement concernés par les mesures en question peuvent participer à cette réunion.

### **Article L2353-21**

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent au moins une version en français.

### **Article L2353-22**

Le comité de la société européenne et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix à tout niveau qu'ils estiment approprié, pour autant que ce soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches.

Les frais afférents à l'intervention d'un seul expert sont pris en charge par la société européenne dans le cadre de la réunion annuelle prévue à l'article L. 2353-4.

### **Article L2353-23**

Les représentants du personnel siégeant au comité de la société européenne informent les

représentants du personnel des établissements et filiales de la société européenne ou, à défaut, l'ensemble des salariés, de la teneur et des résultats des travaux de ce comité, dans le respect du secret professionnel et de l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

### **Article L2353-24**

Les dépenses de fonctionnement du comité de la société européenne et de son bureau sont prises en charge par la société européenne qui dote les représentants du personnel des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

La société européenne prend également en charge les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité et du bureau.

### **Article L2353-25**

Le secrétaire et les membres du comité de la société européenne et de son bureau disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le dirigeant de la société européenne qui entend contester l'usage fait du temps ainsi alloué saisit le juge judiciaire.

Le temps passé par le secrétaire et les membres du comité et de son bureau aux séances du comité de la société européenne et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces cent vingt heures.

### **Article L2353-26**

Les membres du comité de la société européenne ainsi que les experts qui les assistent sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5.

## **Article L2353-27**

Les membres du comité de la société européenne ont droit à un congé de formation dans les conditions fixées à l'article L. 2325-44.

## **Section 2 : Participation des salariés au conseil d'administration et de surveillance.**

### **Article L2353-28**

Lorsque aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2352-13, la participation des salariés dans la société européenne est régie par les dispositions suivantes :

1° Dans le cas d'une société européenne constituée par transformation, s'il existe un système de participation des salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des salariés continuent de s'appliquer à la société européenne ;

2° Dans les autres cas de constitution d'une société européenne, et lorsque la participation au sein des sociétés participant à la constitution de la société européenne atteint les seuils fixés au troisième alinéa de l'article L. 2352-13, la forme applicable de participation des salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, selon le cas, est déterminée après examen des différents systèmes nationaux existant au sein de chacune des sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la société européenne.

### **Article L2353-29**

Si une seule forme de participation existe au sein des sociétés participantes, ce système est appliqué à la société européenne en retenant pour sa mise en place la proportion ou, selon le cas, le nombre le plus élevé de membres concernés par les droits à participation au sein de l'organe d'administration ou de surveillance.

Si plusieurs formes de participation existent au sein des sociétés participantes, le groupe spécial de négociation détermine laquelle de ces formes est instaurée dans la société européenne.

## **Article L2353-30**

A défaut d'accord du groupe spécial de négociation sur le choix de la forme de participation, les dirigeants déterminent la forme de participation applicable.

Il est toujours retenu, pour la mise en place du système applicable, la proportion ou le nombre le plus élevé de membres de l'organe d'administration ou de surveillance concernés par les droits à participation.

## **Article L2353-31**

Lorsque la forme de participation applicable consiste en la recommandation ou l'opposition à la désignation de membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, le comité de la société européenne détermine les conditions dans lesquelles s'exerce cette forme de participation.

Lorsque la forme de participation choisie consiste en l'élection de membres du conseil d'administration ou, le cas échéant, du conseil de surveillance, la procédure se déroule conformément aux dispositions des articles

L. 225-28

à L. 225-34 et L. 225-80 du code de commerce, exception faite de l'exigence de territorialité prévue au premier alinéa de l'article L. 225-28.

## **Article L2353-32**

Dès lors que le nombre de sièges au sein de l'organe de gestion concerné a été déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 2353-31, le comité de la société européenne veille à leur répartition, proportionnellement au nombre de salariés de la société européenne employés dans chaque Etat membre.

Par dérogation à ces dispositions, le comité assure, dans la mesure du possible, à chaque Etat membre disposant d'un système de participation avant l'immatriculation de la société européenne l'attribution d'au moins un siège.

## **Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société européenne.**

## **Article L2354-1**

Lorsqu'une société européenne est immatriculée, l'accord mentionné à l'article L. 2352-16 ou un accord collectif conclu au niveau approprié peut décider de la suppression ou d'un aménagement des conditions de fonctionnement, éventuellement sous la forme d'une redéfinition de leur périmètre national d'intervention, des institutions représentatives du personnel qui auraient vocation à disparaître du fait de la perte de l'autonomie juridique d'une ou de plusieurs sociétés participantes situées en France, après immatriculation de la société européenne.

## **Article L2354-2**

Quatre ans après l'institution du comité de la société européenne, celui-ci examine s'il convient d'engager des négociations en vue de conclure l'accord dans les conditions définies au chapitre II. A cet effet, le dirigeant de la société européenne convoque une réunion du comité dans un délai de six mois à compter du terme de quatre ans.

Pour mener ces négociations, le comité fait office de groupe spécial de négociation.

Le comité demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

## **Article L2354-3**

Lorsque le groupe spécial de négociation a pris la décision prévue à l'article L. 2352-13, il est convoqué par le dirigeant de la société européenne à la demande écrite d'au moins 10 % des salariés de la société européenne, de ses filiales et établissements ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de cette décision, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement.

En cas d'échec des négociations, les dispositions du chapitre III ne sont pas applicables.

## **Article L2354-4**

Si, après l'immatriculation de la société européenne, des changements interviennent dans la structure de l'entreprise, la localisation de son siège ou le nombre de travailleurs qu'elle occupe et

qu'ils sont susceptibles d'affecter substantiellement la composition du comité de la société européenne ou les modalités d'implication des travailleurs telles qu'arrêtées par l'accord issu des négociations engagées avant l'immatriculation de la société européenne ou en application de l'article L. 2353-28 et suivants, une nouvelle négociation est engagée dans les conditions prévues par le chapitre II.

Dans ce cas, l'échec des négociations entraîne l'application des dispositions des articles L. 2353-2 et suivants.

## **Chapitre V : Dispositions pénales**

### **Article L2355-1**

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société européenne mis en place ou non par accord, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE VI : IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EUROPÉENNE ET COMITÉ DE LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EUROPÉENNE**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales**

#### **Article L2361-1**

Le présent titre s'applique :

1° Aux sociétés coopératives européennes constituées conformément au règlement (CE) n° 1435 / 2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne et ayant leur siège social et leur administration centrale en France ;

2° Aux personnes morales ayant leur siège social en France et aux personnes physiques résidant en France qui participent à la constitution d'une société coopérative européenne ;

3° Aux filiales et établissements situés en France des sociétés coopératives européennes constituées dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen.

## **Article L2361-2**

Lorsqu'une société coopérative européenne mentionnée à l'article L. 2361-1 est une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 2341-2, le titre IV du présent livre relatif au comité d'entreprise européen ou à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire n'est applicable ni à la société coopérative européenne ni à ses filiales.

Par dérogation au premier alinéa, lorsque le groupe spécial de négociation prend la décision de ne pas engager de négociation ou de clore des négociations déjà engagées, le même titre IV s'applique.

## **Article L2361-3**

Les modalités de l'implication des salariés recouvrent l'information, la consultation et, le cas échéant, la participation.

Elles sont arrêtées par accord conclu entre les dirigeants des personnes morales participantes ou les personnes physiques participantes et les représentants des salariés conformément aux dispositions du présent titre.

A défaut d'accord, ces modalités sont arrêtées conformément aux dispositions du chapitre III du présent titre.

## **Article L2361-4**

Les dispositions des articles  
L. 2351-4

à L. 2351-6 relatives à la définition de l'information, de la consultation et de la participation des salariés dans la société européenne et le comité de la société européenne sont applicables aux sociétés coopératives européennes et aux personnes morales et personnes physiques participantes ainsi qu'à leurs filiales ou établissements entrant dans le champ d'application du présent titre.

## **Article L2361-5**

Le décompte des effectifs des sociétés participantes, filiales ou établissements concernés situés en France est effectué conformément aux dispositions de l'article  
L. 1111-2

.

## **Article L2361-6**

Les dispositions d'application du présent titre relatives à la procédure applicable aux litiges et aux informations transmises à l'inspection du travail en cas de constitution de la société coopérative européenne par fusion sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre II : Implication des salariés dans la société coopérative européenne par accord du groupe spécial de négociation**

### **Section 1 : Groupe spécial de négociation**

#### **Sous-section 1 : Mise en place et objet**

##### **Article L2362-1**

Un groupe spécial de négociation est institué dès que possible après la publication du projet de fusion ou de transformation ou, s'agissant d'une société coopérative européenne constituée par tout autre moyen que la fusion de coopératives ou la transformation d'une coopérative, après l'adoption du projet de constitution de la société coopérative européenne.

Il est doté de la personnalité juridique.

##### **Article L2362-2**

Le groupe spécial de négociation détermine avec les dirigeants des personnes morales ou les personnes physiques participant à la création d'une société coopérative européenne ayant son siège social et son administration centrale en France, ou leurs représentants, par un accord écrit, les modalités de l'implication des salariés mentionnées à l'article L. 2361-3

#### **Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres**

##### **Article L2362-3**

Les dispositions des articles L. 2352-3

à L. 2352-8 relatives à la désignation, à l'élection et au statut des membres du groupe spécial de négociation s'appliquent à la société coopérative européenne.

#### **Sous-section 3 : Fonctionnement**

## **Article L2362-4**

Les dirigeants des personnes morales et les personnes physiques participant à la constitution de la société coopérative européenne invitent le groupe spécial de négociation à se réunir et communiquent à cet effet aux représentants du personnel et aux dirigeants des établissements et filiales concernés qui, en l'absence de représentants du personnel, en informent directement les salariés, l'identité des personnes morales participantes et, le cas échéant, des personnes physiques participantes ainsi que le nombre de salariés qu'elles emploient.

Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué. Elles peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent sauf si les parties décident, d'un commun accord, de prolonger ces négociations dont la durée totale ne peut dépasser un an.

Durant cette période, le groupe spécial de négociation est régulièrement informé du processus de création de la société coopérative européenne.

Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

## **Article L2362-5**

Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge des personnes participantes.

## **Article L2362-6**

Pour négocier, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix à tout niveau qu'il estime approprié. Ces experts participent aux réunions du groupe à titre consultatif.

L'ensemble des personnes participant à la constitution de la société coopérative européenne prend en charge les dépenses relatives à la négociation et à l'assistance d'un seul expert.

## **Article L2362-7**

Le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, laquelle doit représenter également la majorité absolue des salariés des personnes participantes ainsi que des filiales ou établissements concernés. Chaque membre dispose d'une voix.

Par dérogation au premier alinéa, la décision de ne pas engager les négociations ou de clore des négociations déjà engagées et d'appliquer la réglementation relative à l'information et à la consultation en vigueur dans les Etats membres où la société coopérative européenne emploie des salariés est prise à la majorité des deux tiers des

membres du groupe spécial de négociation, issus d'au moins deux Etats membres et à la condition qu'ils représentent au moins les deux tiers des salariés des personnes participantes ainsi que des filiales et établissements concernés. Dans ce cas, le chapitre III du présent titre n'est pas applicable. Une telle décision ne peut être prise dans le cas d'une société coopérative européenne constituée par transformation lorsqu'il existe un système de participation dans la coopérative qui doit être transformée.

Lorsque la participation concerne au moins 25 % du nombre total de salariés des personnes participantes en cas de constitution d'une société coopérative européenne par voie de fusion, ou au moins 50 % de ce nombre total en cas de constitution par tout autre moyen, à l'exception du cas prévu au premier alinéa de l'article L. 2362-12, la majorité requise est celle prévue au deuxième alinéa du présent article si le groupe spécial de négociation envisage de fixer un nombre ou une proportion des membres de l'organe de surveillance ou d'administration par lesquels les salariés exercent leurs droits à participation à un niveau inférieur à celui qui était le plus élevé au sein de l'une des entités participantes.

### **Article L2362-8**

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent au moins une version en français.

### **Article L2362-9**

Les dispositions des articles

L. 2352-14

et L. 2352-15 relatives à la protection contre le licenciement et au secret professionnel des membres du groupe spécial de négociation de la société européenne s'appliquent à la société coopérative européenne.

## **Section 2 : Contenu de l'accord**

### **Article L2362-10**

Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article

L. 2362-7

, les dirigeants de chacune des personnes morales participantes et, le cas échéant, les personnes physiques participantes négocient avec le groupe spécial de négociation en vue de parvenir à un accord dont le contenu est fixé conformément aux dispositions des articles

L. 2352-16

à L. 2352-20.

### **Article L2362-11**

L'accord inclut dans les cas de renégociation l'hypothèse des modifications intervenues postérieurement à la constitution de la société coopérative européenne et touchant à sa structure, ainsi qu'à celle de ses filiales et de ses établissements.

## **Article L2362-12**

Lorsque la société coopérative européenne est constituée par transformation d'une coopérative, l'accord prévoit un niveau d'information, de consultation et de participation au moins équivalent à celui qui existe dans la coopérative qui doit être transformée.

L'accord conclu en violation des dispositions du premier alinéa est nul. Dans un tel cas, les dispositions du chapitre III du présent titre relatives à l'implication des salariés en l'absence d'accord s'appliquent.

## **Chapitre III : Comité de la société coopérative européenne et participation des salariés en l'absence d'accord**

### **Section 1 : Comité de la société coopérative européenne**

#### **Sous-section 1 : Mise en place**

##### **Article L2363-1**

Un comité de la société coopérative européenne est institué lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article L. 2362-4, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2362-7.

##### **Article L2363-2**

Dans le cas prévu à l'article L. 2363-1

, l'immatriculation de la société coopérative européenne ne peut intervenir que si les parties décident de mettre en œuvre les dispositions du présent chapitre et du chapitre IV du présent titre, ou que si les dirigeants des personnes morales participantes ou les personnes physiques participantes s'engagent à en faire application.

#### **Sous-section 2 : Attributions**

##### **Article L2363-3**

Les attributions du comité de la société coopérative européenne sont fixées conformément aux dispositions des articles L. 2353-3

à L. 2353-6 relatives aux attributions du comité de la société européenne.

### **Sous-section 3 : Composition**

#### **Article L2363-4**

La composition du comité de la société coopérative européenne est fixée conformément aux dispositions des articles

L. 2353-7

à L. 2353-12 relatives à la composition du comité de la société européenne.

#### **Article L2363-5**

Les membres du comité de la société coopérative européenne représentant le personnel des personnes participantes, filiales et établissements concernés implantés en France sont désignés conformément aux dispositions de l'article

L. 2352-5

et, le cas échéant, de l'article

L. 2352-6

.

### **Sous-section 4 : Fonctionnement**

#### **Article L2363-6**

Les dispositions des articles

L. 2353-13

à L. 2353-27 relatives au fonctionnement du comité de la société européenne s'appliquent à la société coopérative européenne.

#### **Article L2363-7**

Les membres du comité de la société européenne ainsi que les experts qui les assistent sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article

L. 2325-5

.

## **Section 2 : Participation des salariés au conseil d'administration et de surveillance**

## **Article L2363-8**

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2362-7, la participation des salariés dans la société coopérative européenne est régie par les dispositions suivantes :

1° Dans le cas d'une société coopérative européenne constituée par transformation, s'il existe un système de participation dans la coopérative qui doit être transformée, le niveau des droits de participation est au moins équivalent à celui dont bénéficiaient les salariés ;  
2° Dans le cas d'une société coopérative européenne constituée par tout autre moyen et lorsque la participation au sein des personnes morales participantes atteint les seuils fixés au troisième alinéa de l'article L. 2362-7, la forme applicable de participation est déterminée après examen des différents systèmes nationaux existant au sein des personnes morales participantes.

## **Article L2363-9**

En l'absence d'accord, les dispositions des articles L. 2353-29

à L. 2353-32 relatives à la participation des salariés au conseil d'administration et de surveillance au sein de la société européenne s'appliquent à la société coopérative européenne.

## **Article L2363-10**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2363-9

en ce qu'il fait référence au premier alinéa de l'article L. 2353-32

, l'Etat dans lequel est situé le siège social de la société coopérative européenne bénéficie, en tout état de cause, d'au moins un siège.

## **Article L2363-11**

Les articles L. 2362-1

à L. 2363-10 ne sont pas applicables lorsque la société coopérative européenne est constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule personne morale et plusieurs personnes physiques, employant ensemble moins de cinquante salariés, ou cinquante salariés et plus mais au sein d'un seul Etat membre.

## **Section 3 : Dispositions applicables aux sociétés coopératives européennes non soumises initialement à la constitution du groupe spécial de négociation**

## **Article L2363-12**

Dans le cas de la société coopérative européenne mentionnée à l'article L. 2363-11, les modalités de l'implication mentionnées au chapitre Ier du présent titre sont déterminées dans les conditions suivantes :

1° Au sein de la société coopérative européenne, l'information et la consultation sont régies par les titres Ier et II du présent livre et la participation est organisée, le cas échéant, selon les articles L. 225-27

à L. 225-34,

L. 225-79

et L. 225-80 du code de commerce, à l'exception de la condition de territorialité mentionnée au premier alinéa de l'article

L. 225-28

. La répartition des sièges au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est effectuée proportionnellement au nombre de salariés employés dans chaque Etat membre ;

2° Au sein des filiales et établissements de la société coopérative européenne, l'information et la consultation sont régies par les dispositions applicables dans l'Etat membre dans lequel ces filiales et établissements sont situés.

### **Article L2363-13**

Si, après immatriculation d'une société coopérative européenne, au moins un tiers des salariés de la société coopérative européenne et de ses filiales et établissements, employés dans au moins deux Etats membres, le demandent ou si le seuil de cinquante salariés employés dans au moins deux Etats membres est atteint ou dépassé, un groupe spécial de négociation est institué et une négociation est organisée conformément aux dispositions du chapitre II du présent titre.

### **Article L2363-14**

Lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article

L. 2363-13

, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article

L. 2362-7

, il est institué un comité de la société coopérative européenne dont la mise en place, les attributions et les règles de fonctionnement sont fixées conformément aux dispositions des articles

L. 2363-1

à L. 2363-7.

### **Article L2363-15**

Les membres du comité de la société coopérative européenne représentant les salariés des personnes participantes, établissements et filiales situés en France sont désignés conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article

L. 2352-5

ou, le cas échéant, de l'article

L. 2352-6

Les membres du comité de la société coopérative européenne représentant les salariés des personnes participantes, établissements et filiales situés dans un autre Etat membre de la Communauté européenne sont désignés selon les règles en vigueur dans cet Etat.

### **Article L2363-16**

Lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article L. 2363-14

, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article

L. 2362-7

, la participation des salariés est organisée conformément aux dispositions des articles

L. 2363-8

à L. 2363-10.

### **Article L2363-17**

En cas de transfert dans un autre Etat membre de la Communauté européenne du siège d'une société coopérative européenne régie par des règles de participation, les droits de participation des salariés sont maintenus à un niveau au moins équivalent.

## **Section 4 : Dispositions relatives à la participation des salariés à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche**

### **Article L2363-18**

Dans le cas d'une société coopérative européenne dont le siège social est situé dans un Etat membre dont la loi admet, dans les conditions prévues au 4 de l'article 59 du règlement (CE) n° 1435 / 2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne, la possibilité de prévoir dans les statuts que les salariés participent, avec droit de vote, à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche, et qui est régie par un tel système, les dirigeants des filiales ou établissements situés en France organisent, selon les modalités applicables dans la société coopérative européenne, les modalités de désignation des représentants des salariés appelés à participer aux réunions de ces assemblées.

### **Article L2363-19**

Le temps passé en réunion par les salariés participant aux réunions des assemblées mentionnées au premier alinéa de l'article

L. 2363-18

est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

## **Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société coopérative européenne**

### **Article L2364-1**

Lorsqu'une société coopérative européenne est immatriculée, l'accord mentionné à l'article L. 2362-10

ou un accord collectif conclu au niveau approprié peut décider de la suppression ou d'un aménagement des conditions de fonctionnement, éventuellement sous la forme d'une redéfinition de leur périmètre national d'intervention, des institutions représentatives du personnel qui auraient vocation à disparaître du fait de la perte de l'autonomie juridique d'une ou de plusieurs sociétés participantes situées en France, après immatriculation de la société coopérative européenne.

### **Article L2364-2**

Quatre ans après l'institution du comité de la société coopérative européenne, celui-ci examine s'il convient d'engager des négociations en vue de conclure l'accord dans les conditions définies au chapitre II du présent titre.

Pour mener ces négociations, le comité de la société coopérative européenne fait office de groupe spécial de négociation tel que prévu aux articles

L. 2362-1

et L. 2362-2.

Le comité de la société coopérative européenne demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

### **Article L2364-3**

Les articles

L. 2354-3

et L. 2354-4 relatifs aux règles applicables postérieurement à l'immatriculation de la société européenne s'appliquent aux sociétés coopératives européennes.

### **Article L2364-4**

Les représentants des salariés siégeant au sein de l'organe d'administration ou de surveillance, ou participant à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche, sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article

L. 2325-5

## **Article L2364-5**

Les représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance ainsi que les représentants des salariés participant à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche bénéficient de la protection instituée à l'article L. 225-33 du code de commerce

## **Chapitre V : Dispositions pénales**

### **Article L2365-1**

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société coopérative européenne mis en place ou non par accord, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE VII : PARTICIPATION DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ISSUES DE FUSIONS TRANSFRONTALIÈRES.**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L2371-1**

Le présent titre s'applique :

1° Aux sociétés ayant leur siège en France issues d'une fusion transfrontalière mentionnée à l'article L. 236-25 du code de commerce ;

2° Aux sociétés participant à une fusion transfrontalière et ayant leur siège en France ;

3° Aux filiales et établissements situés en France d'une société issue d'une fusion transfrontalière située dans un autre Etat membre de la Communauté européenne.

#### **Article L2371-2**

La société issue d'une fusion transfrontalière n'est pas tenue d'instituer des règles relatives à la participation des salariés si, à la date de son immatriculation, aucune société participant à la fusion n'est régie par ces règles.

### **Article L2371-3**

Les modalités de la participation des salariés, au sens de l'article L. 2351-6

, sont arrêtées par accord conclu entre les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière et les représentants des salariés conformément au présent chapitre et au chapitre II du présent titre. A défaut d'accord, ces modalités sont arrêtées conformément au chapitre III du présent titre.

Par dérogation au premier alinéa, les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière peuvent choisir de mettre en place, sans négociation préalable, les modalités de participation des salariés conformément au chapitre III du présent titre.

### **Article L2371-4**

Le décompte des effectifs des sociétés participantes, filiales ou établissements concernés situés en France est effectué conformément à l'article L. 1111-2

### **Article L2371-5**

Les dispositions d'application du présent titre relatives à la procédure applicable aux litiges et aux informations transmises à l'inspection du travail en cas de constitution de la société issue de la fusion transfrontalière sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre II : Participation des salariés dans la société issue d'une fusion transfrontalière par accord du groupe spécial de négociation.**

### **Section 1 : Groupe spécial de négociation.**

#### **Sous-section 1 : Mise en place et objet.**

### **Article L2372-1**

La participation des salariés est mise en œuvre conformément aux

articles L. 225-28 à L. 225-56  
et  
L. 225-79 à L. 225-93  
du code de commerce.

Par dérogation au premier alinéa, un groupe spécial de négociation, doté de la personnalité juridique, est institué dès que possible après la publication du projet de fusion lorsque l'une des conditions suivantes est satisfaite :

1° Au moins une des sociétés participant à la fusion transfrontalière applique des règles relatives à la participation et emploi, pendant la période de six mois qui précède la publication du projet de fusion, au moins cinq cents salariés ;

2° En application des articles L. 225-27 et L. 225-79 du code de commerce , la société issue de la fusion transfrontalière ne garantit pas au moins le même niveau de participation des salariés, apprécié en fonction de la proportion de représentants parmi les membres du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou du comité mentionné à l'article L. 2373-1 du présent code, que le niveau de participation des salariés qui s'applique aux sociétés participant à la fusion transfrontalière.

### **Article L2372-2**

Le groupe spécial de négociation détermine avec les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière ou leurs représentants, par un accord écrit, les modalités de la participation des salariés au sein de la société issue de la fusion.

## **Sous-section 2 : Désignation, élection et statut des membres.**

### **Article L2372-3**

Les dispositions des articles L. 2352-3 à L. 2352-8, relatives à la désignation, à l'élection et au statut des membres du groupe spécial de négociation dans la société européenne, s'appliquent à la société issue d'une fusion transfrontalière.

## **Sous-section 3 : Fonctionnement.**

### **Article L2372-4**

Le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, laquelle

doit représenter également la majorité absolue des salariés des sociétés participantes, des filiales et des établissements concernés. Chaque membre dispose d'une voix.

Par dérogation au premier alinéa, la décision de ne pas engager les négociations ou de clore des négociations déjà engagées et de se fonder sur la réglementation relative à la participation en vigueur dans l'Etat membre de la Communauté européenne où la société issue de la fusion transfrontalière aura son siège est prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation, issus d'au moins deux Etats membres de la Communauté européenne et à la condition qu'ils représentent au moins les deux tiers des salariés des sociétés participantes, des filiales et des établissements concernés. Dans ce cas, le chapitre III n'est pas applicable.

Lorsque la participation concerne au moins 25 % du nombre total de salariés des sociétés participantes et lorsque le groupe spécial de négociation envisage de fixer un nombre ou une proportion des membres de l'organe de surveillance ou d'administration par lequel les salariés exercent leurs droits à participation à un niveau inférieur à celui qui était le plus élevé au sein de l'une des sociétés participantes, la décision est prise dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

### **Article L2372-5**

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de sa participation à la prise d'une décision en application de l'article L. 2372-4

. Toute décision ou tout acte contraire à cette interdiction est nul de plein droit.

Les autres modalités de fonctionnement du groupe spécial de négociation sont régies par les articles L. 2352-9 à L. 2352-12 et L. 2352-15

.

## **Section 2 : Contenu de l'accord.**

### **Article L2372-6**

Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2372-4,

les dirigeants de chacune des sociétés participant à la fusion négocient avec le groupe spécial de négociation en vue de parvenir à un accord qui détermine :

1° Les sociétés participantes, les établissements et les filiales concernés par l'accord ;

2° Les modalités de participation, y compris, le cas échéant :

a) Le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la société issue d'une fusion transfrontalière que les salariés ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils peuvent s'opposer ;

b) Les procédures à suivre pour que les salariés puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation ;

c) Les droits de ces membres ;

3° La date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée ;

4° Les cas dans lesquels l'accord est renégocié et la procédure suivie pour sa renégociation.

### **Article L2372-7**

Lorsqu'il existe au sein des sociétés participant à la fusion plusieurs formes de participation, le groupe spécial de négociation qui décide de mettre en œuvre les modalités prévues au 2° de l'article L. 2372-6

choisit au préalable, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2372-4

, laquelle de ces formes est appliquée au sein de la société issue de la fusion transfrontalière.

### **Article L2372-8**

Les dirigeants des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par accord, d'appliquer le chapitre III du présent titre.

## **Chapitre III : Comité de la société issue de la fusion transfrontalière et participation des salariés en l'absence d'accord.**

### **Section 1 : Comité de la société issue de la fusion transfrontalière.**

#### **Sous-section 1 : Mise en place.**

### **Article L2373-1**

Un comité de la société issue d'une fusion transfrontalière est institué lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article L. 2352-9, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2372-4 ou lorsque les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière choisissent sans négociation préalable de mettre en place les modalités de participation des salariés.

### **Article L2373-2**

Dans le cas prévu à l'article L. 2373-1, l'immatriculation de la société issue d'une fusion transfrontalière ne peut intervenir que si les parties décident de mettre en œuvre les dispositions du présent chapitre et du chapitre IV ou que si les dirigeants des sociétés participantes s'engagent à en faire application.

## **Sous-section 2 : Attributions, composition et fonctionnement.**

### **Article L2373-3**

Les dispositions relatives aux attributions, à la composition et au fonctionnement du comité de la société européenne, prévues aux articles L. 2353-3 à L. 2353-27, sont applicables au comité de la société issue de la fusion transfrontalière pour la mise en œuvre des modalités de la participation des salariés telle que définie à l'article L. 2351-6.

## **Section 2 : Participation des salariés au conseil d'administration et de surveillance.**

### **Article L2373-4**

Lorsque la participation des salariés au sein des sociétés participant à la fusion transfrontalière concerne au moins un tiers du nombre total des salariés employés par ces sociétés, ou lorsque ce seuil n'est pas atteint et que le groupe spécial de négociation en décide ainsi, la forme de participation des salariés à l'organe d'administration ou de surveillance de la société issue de la fusion est déterminée après examen des différents systèmes nationaux existant au sein de chacune des sociétés participantes avant l'immatriculation de cette société.

### **Article L2373-5**

Si une seule forme de participation des salariés existe au sein des sociétés participantes, ce système est appliqué à la société issue de la fusion transfrontalière en retenant, pour sa mise en place, la proportion ou, selon le cas, le nombre le plus élevé de membres concernés par les droits à participation au sein de l'organe d'administration ou de surveillance. Si plusieurs formes de participation des salariés existent au sein des sociétés participantes, le groupe spécial de négociation détermine laquelle de ces formes est instaurée dans la société issue de la fusion transfrontalière.

### **Article L2373-6**

A défaut d'accord du groupe spécial de négociation sur le choix de la forme de participation des salariés, les dirigeants des sociétés participant à la fusion transfrontalière déterminent la forme de participation applicable.

Il est toujours retenu, pour la mise en place du système applicable, la proportion ou le nombre le plus élevé de membres de l'organe d'administration ou de surveillance concernés par les droits à participation des salariés.

### **Article L2373-7**

Lorsque la forme de participation des salariés applicable consiste en la recommandation ou l'opposition à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance, le comité de la société détermine les conditions dans lesquelles s'exerce cette forme de participation des salariés.

Lorsque la forme de participation des salariés choisie consiste en l'élection, la procédure se déroule conformément aux

articles L. 225-28 à L. 225-34

et

L. 225-80

du code de commerce, exception faite de l'exigence de territorialité prévue au premier alinéa de l'article L. 225-28.

### **Article L2373-8**

Dès lors que le nombre de sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance a été déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 2373-7

, le comité de la société issue de la fusion transfrontalière veille à leur répartition, proportionnellement au nombre de salariés de la société employés dans chaque Etat membre de la Communauté européenne.

Par dérogation au premier alinéa, le comité assure, dans la mesure du possible, à chaque Etat membre disposant d'un système de participation des salariés avant l'immatriculation de la société, l'attribution d'au moins un siège.

## **Chapitre IV : Dispositions applicables postérieurement à l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière.**

### **Article L2374-1**

Lorsqu'une société issue d'une fusion transfrontalière est immatriculée, l'accord mentionné à l'article L. 2372-6

ou un accord collectif conclu au niveau approprié peut décider de la suppression ou d'un aménagement des conditions de fonctionnement, éventuellement sous la forme d'une redéfinition de leur périmètre national d'intervention, des institutions représentatives du personnel qui auraient vocation à disparaître du fait de la perte de l'autonomie juridique d'une ou de plusieurs sociétés participantes situées en France.

### **Article L2374-2**

Lorsqu'un système de participation des salariés existe dans la société issue de la fusion transfrontalière, cette société est tenue, pendant un délai de trois ans après la fusion transfrontalière, de prendre les mesures nécessaires à la protection de la participation des salariés en cas de fusions nationales ultérieures conformément aux règles prévues au présent titre.

### **Article L2374-3**

Les représentants des salariés siégeant au sein de l'organe d'administration ou de surveillance, ou participant à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche de la société issue de la fusion transfrontalière, sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus à l'article L. 2325-5

### **Article L2374-4**

Les représentants des salariés siégeant au sein de l'organe d'administration ou de surveillance, ou participant à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche de la société issue de la fusion transfrontalière, bénéficient de la protection instituée à l'article L. 225-33 du code de commerce.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

### **Article L2375-1**

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société issue de la fusion transfrontalière mis en place ou non par accord, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

# **TITRE VIII : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **Chapitre unique.**

### **Article L2381-1**

Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail figurent dans la quatrième partie relative à la santé et sécurité au travail.

### **Article L2381-2**

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la protection prévue au titre Ier du livre IV.

# **LIVRE IV : LES SALARIÉS PROTÉGÉS**

## **TITRE Ier : CAS, DURÉES ET PÉRIODES DE PROTECTION**

### **Chapitre Ier : Protection en cas de licenciement**

#### **Section 1 : Champ d'application.**

##### **Article L2411-1**

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Délégué du personnel ;
- 3° Membre élu du comité d'entreprise ;
- 4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;
- 5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
  
- 6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 7° Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ;
- 12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public ;
- 13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural ;

16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;

17° Conseiller prud'homme.

## **Article L2411-2**

Bénéficient également de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, le délégué syndical, le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, institués par convention ou accord collectif de travail.

## **Section 2 : Licenciement d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté**

### **Sous-section 1 : Délégué et ancien délégué syndical.**

#### **Article L2411-3**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

### **Sous-section 2 : Salarié et ancien salarié mandaté.**

## **Article L2411-4**

Le licenciement d'un salarié mandaté au titre de l'article L. 2232-24 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation.

Il en est de même pour le licenciement d'un ancien salarié mandaté durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Dans ce cas, lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de la fin de cette négociation, matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

## **Section 3 : Licenciement d'un délégué du personnel**

### **Sous-section 1 : Délégué et ancien délégué du personnel.**

#### **Article L2411-5**

Le licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise durant les six premiers mois suivant l'expiration du mandat de délégué du personnel ou de la disparition de l'institution.

### **Sous-section 2 : Salarié ayant demandé l'organisation des élections.**

#### **Article L2411-6**

L'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel ou d'accepter d'organiser ces élections. Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par

laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

### **Sous-section 3 : Candidat aux fonctions de délégué du personnel.**

#### **Article L2411-7**

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

### **Section 4 : Licenciement d'un membre du comité d'entreprise**

#### **Sous-section 1 : Membre et ancien membre du comité d'entreprise.**

#### **Article L2411-8**

Le licenciement d'un membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

L'ancien membre élu du comité d'entreprise ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

## **Sous-section 2 : Salarié ayant demandé l'organisation des élections.**

### **Article L2411-9**

L'autorisation de licenciement est requise pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise ou d'accepter d'organiser ces élections, pendant une durée de six mois, qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

## **Sous-section 3 : Candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise.**

### **Article L2411-10**

L'autorisation de licenciement est requise pour le candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, au premier ou au deuxième tour, pendant les six mois suivant l'envoi des listes de candidatures à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

## **Section 5 : Licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un membre du comité d'entreprise européen.**

### **Article L2411-11**

Le licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un membre du comité d'entreprise européen ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

## **Section 6 : Licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation, d'un représentant au comité de la société européenne, d'un représentant au comité de la société coopérative européenne ou d'un représentant au comité de la société issue d'une fusion transfrontalière.**

### **Article L2411-12**

Le licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation, d'un représentant au comité de la société européenne, d'un représentant au comité de la société coopérative européenne ou d'un représentant au comité de la société issue d'une fusion transfrontalière ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

## **Section 7 : Licenciement d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

### **Article L2411-13**

Le licenciement d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans ce comité, pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

## **Section 8 : Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

### **Article L2411-14**

Le licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de

l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans ce comité pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

## **Section 9 : Licenciement d'un salarié membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.**

### **Article L2411-15**

Le licenciement d'un salarié membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans cette commission, pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

## **Section 10 : Licenciement de salariés titulaires d'autres mandats de représentation**

### **Sous-section 1 : Représentant des salariés en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire des entreprises.**

#### **Article L2411-16**

La procédure d'autorisation de licenciement d'un représentant des salariés en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire et le délai au terme duquel sa protection cesse sont prévus par l'article L. 662-4 du code de commerce.

### **Sous-section 2 : Représentant des salariés au conseil d'administration**

## **ou de surveillance des entreprises du secteur public.**

### **Article L2411-17**

Le licenciement d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour :

1° L'ancien représentant des salariés pendant les six premiers mois suivant la cessation de son mandat ;

2° Le candidat et l'ancien candidat à l'élection comme représentant des salariés pendant les trois mois suivant le dépôt des candidatures.

### **Sous-section 3 : Salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale.**

#### **Article L2411-18**

Conformément à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale, la procédure d'autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale sont celles applicables au délégué syndical, prévues par l'article L. 2411-3.

### **Sous-section 4 : Salarié membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération.**

#### **Article L2411-19**

La procédure d'autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du salarié

membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération sont prévues à l'article L. 114-24 du code de la mutualité.

## **Sous-section 5 : Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture.**

### **Article L2411-20**

Conformément à l'article L. 515-4 du code rural, la procédure d'autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du représentant des salariés dans une chambre d'agriculture sont celles applicables au délégué syndical, prévues par l'article L. 2411-3.

## **Section 11 : Licenciement du conseiller du salarié.**

### **Article L2411-21**

Le licenciement du conseiller du salarié chargé d'assister un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

## **Section 12 : Licenciement du conseiller prud'homme.**

### **Article L2411-22**

Le licenciement du conseiller prud'homme ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour :

1° Le conseiller prud'homme ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois ;

2° Le salarié candidat aux fonctions de conseiller prud'homme dès que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de six mois après la publication des candidatures par l'autorité administrative. Le bénéfice de cette protection ne peut être invoqué que par le candidat dont le nom figure sur la liste déposée.

## **Chapitre II : Protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée**

### **Section 1 : Champ d'application.**

#### **Article L2412-1**

Bénéficie de la protection en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée prévue par le présent chapitre le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Délégué du personnel ;
- 3° Membre élu du comité d'entreprise ;
- 4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;
- 5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
  
- 6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 7° Représentant du personnel au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;
- 10° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 11° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 12° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L.

515-1 du code rural ;  
13° Conseiller prud'homme.

## **Section 2 : Délégué syndical.**

### **Article L2412-2**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du délégué syndical avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure est applicable pendant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-8.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

## **Section 3 : Délégué du personnel.**

### **Article L2412-3**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du délégué du personnel avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien délégué ou au candidat aux fonctions de délégué durant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-7.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

## **Section 4 : Membre du comité d'entreprise.**

## **Article L2412-4**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre élu du comité d'entreprise avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien membre élu du comité ou au candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, ou au représentant syndical durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-10.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

## **Section 5 : Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen.**

### **Article L2412-5**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un membre du comité d'entreprise européen avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

## **Section 6 : Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne, au comité de la société coopérative européenne ou au comité de la société issue de la fusion transfrontalière.**

### **Article L2412-6**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un représentant au comité de la société européenne, d'un représentant au comité de la société coopérative européenne ou d'un représentant au comité de la

société issue de la fusion transfrontalière, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

## **Section 7 : Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

### **Article L2412-7**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-10.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

## **Section 8 : Représentant du personnel d'une entreprise extérieure au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

### **Article L2412-8**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus

aux articles L. 2411-8 et L. 2411-10.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

## **Section 9 : Salarié membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.**

### **Article L2412-9**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-10.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

## **Section 10 : Salarié mandaté.**

### **Article L2412-10**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié mandaté au titre de l'article L. 2232-24

, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

## **Section 11 : Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale.**

## **Article L2412-11**

Lorsque le salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, il bénéficie des garanties et protections prévues à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale.

## **Section 12 : Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture.**

### **Article L2412-12**

Lorsque le salarié représentant d'une chambre d'agriculture est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, il bénéficie des garanties et protections prévues à l'article L. 515-4 du code rural.

## **Section 13 : Conseiller prud'homme.**

### **Article L2412-13**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du conseiller prud'homme avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure est applicable pendant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-8.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

## **Chapitre III : Protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire.**

## **Article L2413-1**

L'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire par l'entrepreneur de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical et ancien délégué syndical, y compris lorsque l'entrepreneur de travail temporaire lui a notifié sa décision de ne plus faire appel à lui pour de nouveaux contrats, en application de l'article L. 2314-18 ;
- 2° Délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué ;
- 3° Membre ou ancien membre élu du comité d'entreprise ou candidat à ces fonctions ;
- 4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;
- 5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant ou ancien représentant du personnel au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;

10° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

12° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural ;

13° Conseiller prud'homme.

## **Chapitre IV : Protection en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.**

### **Article L2414-1**

Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il est investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical et ancien délégué syndical ayant exercé ses fonctions pendant au moins un an ;
- 2° Délégué du personnel ;
- 3° Membre élu du comité d'entreprise ;
- 4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;
- 5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant du personnel ou ancien représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;

10° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural ;

11° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation, ou ancien salarié mandaté, durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de fin de cette négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

## **TITRE II : PROCÉDURES D'AUTORISATION APPLICABLES À LA RUPTURE OU AU TRANSFERT DU CONTRAT**

### **Chapitre Ier : Demande d'autorisation et instruction de la demande**

#### **Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement**

##### **Sous-section 1 : Délégué syndical, salarié mandaté et conseiller du salarié.**

## **Article L2421-1**

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

## **Article L2421-2**

La procédure prévue à la présente sous-section s'applique également au salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

2° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

3° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural ;

4° Conseiller prud'homme.

**Sous-section 2 : Délégué du personnel, membre de comité d'entreprise et membre de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

## **Article L2421-3**

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

## **Article L2421-4**

La procédure prévue à la présente sous-section s'applique également au salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 2° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 2° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

2° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

3° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;

4° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier.

### **Sous-section 3 : Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public.**

#### **Article L2421-5**

Le licenciement d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, envisagé par l'employeur, est soumis pour avis au conseil d'administration ou de surveillance dont il est membre.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. Dans ce cas, le conseil d'administration ou de surveillance est convoqué sans délai et donne son avis sur le projet de licenciement de l'intéressé.

Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou l'autorité qui en tient lieu, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

### **Sous-section 4 : Représentant des salariés lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.**

#### **Article L2421-6**

La procédure d'autorisation de licenciement d'un salarié élu désigné comme représentant des salariés dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est soumise aux dispositions de l'article L. 662-4 du code de commerce.

### **Section 2 : Procédure applicable au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée.**

#### **Article L2421-7**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié mentionné à l'article L. 2412-1 est soumise à la même procédure que celle prévue à la section 1, applicable en cas de licenciement.

### **Article L2421-8**

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

## **Section 3 : Procédure applicable en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.**

### **Article L2421-9**

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de transfert, en application de l'article L. 2414-1, à l'occasion d'un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, il s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

## **Section 4 : Procédure applicable en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire.**

### **Article L2421-10**

L'interruption ou la notification du non-renouvellement par l'entrepreneur de travail temporaire de

la mission d'un salarié mentionné à l'article L. 2413-1 est soumise à la même procédure que celle prévue à la section 1, applicable en cas de licenciement.

## **Chapitre II : Contestation de la décision administrative**

### **Section 1 : Droit à réintégration dans l'emploi ou dans le mandat.**

#### **Article L2422-1**

Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés ci-après, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ou ancien délégué syndical ;

2° Délégué du personnel, titulaire ou suppléant, ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections pour la désignation des délégués du personnel ;

3° Membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, représentant syndical au comité d'entreprise, ancien membre ou candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections au comité d'entreprise ;

4° Membre du groupe spécial de négociation, pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, et membre du comité d'entreprise européen ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

5° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

5° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

6° Salarié siégeant ou ayant siégé en qualité de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

7° Représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration des entreprises du secteur public.

## **Article L2422-2**

Le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise dont la décision d'autorisation de licenciement a été annulée est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée.

Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection prévue à l'article L. 2411-5.

## **Article L2422-3**

La réintégration d'un représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration d'une entreprise du secteur public dans son emploi ou un emploi équivalent emporte réintégration dans son mandat, sauf en cas de renouvellement général du conseil dans lequel il siégeait. Son remplaçant cesse alors d'être membre de ce conseil.

## **Section 2 : Indemnisation du préjudice.**

### **Article L2422-4**

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L. 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

## **TITRE III : DISPOSITIONS PÉNALES**

## **Chapitre Ier : Délégué syndical.**

### **Article L2431-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

## **Chapitre II : Délégué du personnel.**

### **Article L2432-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié délégué du personnel, candidat à cette fonction, ancien délégué, ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la désignation de délégués, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un délégué du personnel compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

## **Chapitre III : Membre du comité d'entreprise ou représentant syndical au comité d'entreprise.**

### **Article L2433-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre élu du comité d'entreprise, candidat au comité d'entreprise, ancien membre élu du comité ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la mise en place d'un comité d'entreprise, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un

emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de licencier un représentant syndical ou un ancien représentant syndical au comité d'entreprise, en méconnaissance des dispositions mentionnées au premier alinéa, est puni des mêmes peines.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un membre élu du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des peines prévues au premier alinéa.

## **Chapitre IV : Membre du groupe spécial de négociation, du comité d'entreprise européen, du comité de la société européenne, du comité de la société coopérative européenne ou du comité de la société issue de la fusion transfrontalière.**

### **Article L2434-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, ou d'un salarié membre du comité d'entreprise européen, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

### **Article L2434-2**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société européenne, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

### **Article L2434-3**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société coopérative européenne, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

### **Article L2434-4**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société issue de la fusion transfrontalière, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

## **Chapitre V : Salarié membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public.**

### **Article L2435-1**

Le fait de licencier un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 6 000 euros.

## **Chapitre VI : Conseiller du salarié.**

## **Article L2436-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **Chapitre VII : Conseiller prud'homme.**

### **Article L2437-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un conseiller prud'homme, candidat à cette fonction ou ancien conseiller, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

# **LIVRE V : LES CONFLITS COLLECTIFS**

## **TITRE Ier : EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L2511-1**

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

### **Chapitre II : Dispositions particulières dans les services publics.**

#### **Article L2512-1**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

1° Aux personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ;

2° Aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public.

#### **Article L2512-2**

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

### **Article L2512-3**

En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés à l'article L. 2512-1, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme.

### **Article L2512-4**

L'inobservation des dispositions du présent chapitre entraîne l'application des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés.

Les sanctions ne peuvent être prononcées qu'après que les intéressés ont été mis à même de présenter des observations sur les faits qui leurs sont reprochés et d'avoir accès au dossier les concernant.

La révocation et la rétrogradation ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure

disciplinaire normalement applicable.

Lorsque la révocation est prononcée à ce titre, elle ne peut l'être avec perte des droits à la retraite.

### **Article L2512-5**

En ce qui concerne les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 non soumis aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne pour chaque journée une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence définies à l'article 2 de la loi précitée.

## **TITRE II : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales**

#### **Section 1 : Champ d'application.**

##### **Article L2521-1**

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

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

## **Section 2 : Principes.**

### **Article L2521-2**

Les conflits collectifs intervenant entre les salariés et les employeurs mentionnés à l'article L. 2521-1 font l'objet de négociations soit lorsque les conventions ou accords collectifs applicables comportent des dispositions à cet effet, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative.

## **Chapitre II : Conciliation**

### **Section 1 : Procédure de conciliation.**

#### **Article L2522-1**

Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation.

Les conflits qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention ou l'accord collectif de travail, soit par un accord particulier, peuvent être portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, le ministre chargé du travail peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative, engager directement la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III.

#### **Article L2522-2**

Les parties donnent toute facilité aux membres des commissions de conciliation pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue.

### **Article L2522-3**

Les parties comparaissent en personne devant les commissions de conciliation ou, en cas d'empêchement grave, se font représenter par une personne ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Toute personne morale partie au conflit nomme un représentant dûment mandaté et ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Lorsque l'une des parties régulièrement convoquée ne comparait pas ou ne se fait pas représenter, le président la convoque à une nouvelle réunion qui a lieu, au plus tard, huit jours après la première.

### **Article L2522-4**

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans des conditions prévues à l'article L. 2522-3 ne comparait pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation, ou ne se fait pas représenter, le président de la commission établit un rapport. Ce rapport est remis à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

### **Article L2522-5**

A l'issue des réunions de la commission de conciliation, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties et leur est aussitôt notifié.

Le procès-verbal précise les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

L'accord de conciliation est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 2524-5.

### **Article L2522-6**

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation

dans les conditions prévues au chapitre III, soit à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre IV si les deux parties en conviennent.

## **Section 2 : Commissions de conciliation.**

### **Article L2522-7**

Les commissions nationales ou régionales de conciliation comprennent des représentants des organisations représentatives des employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la commission.

Des sections compétentes pour les circonscriptions départementales sont organisées au sein des commissions régionales. Leur composition correspond à celle des commissions régionales.

## **Section 3 : Entreprises publiques et établissements publics industriels et commerciaux.**

### **Article L2522-8**

Dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux employant du personnel sous statut, les conflits collectifs de travail peuvent être soumis à des procédures de conciliation dans les conditions définies à la présente section.

### **Article L2522-9**

Dans chaque entreprise publique ou établissement public intéressé, un protocole établi par accord entre la direction, les organisations syndicales représentatives du personnel et le ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public fixe la procédure suivant laquelle sont examinés, aux fins de conciliation, les différends collectifs de travail.

### **Article L2522-10**

La procédure de conciliation fait intervenir, sous la présidence du ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public, la direction de l'entreprise publique ou de l'établissement public et les représentants des organisations syndicales représentatives du personnel.

Lorsque le différend intéresse la rémunération de personnels en activité ou en retraite, les représentants des ministres chargés du travail, du budget et de l'économie interviennent également.

### **Article L2522-11**

Les accords établis à l'issue de la conciliation entre les parties intervenues dans cette procédure sont enregistrés dans les procès-verbaux des séances et engagent les parties.

### **Article L2522-12**

A défaut de procédures particulières instituées conformément à l'article L. 2522-9, les différends collectifs de travail dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut peuvent être soumis à la procédure de conciliation de droit commun.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L2522-13**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

## **Chapitre III : Médiation**

### **Section 1 : Désignation du médiateur.**

#### **Article L2523-1**

La procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner un médiateur dans un délai déterminé afin de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut être également engagée par l'autorité administrative à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative.

### **Article L2523-2**

Lorsque les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur, ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

### **Article L2523-3**

Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, siégeant à la commission nationale de la négociation collective.

## **Section 2 : Procédure de médiation.**

### **Article L2523-4**

Le médiateur convoque les parties dans les conditions mentionnées à l'article L. 2522-3.

### **Article L2523-5**

Après avoir, lorsqu'il est nécessaire, essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être prorogé avec leur accord.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la méconnaissance des dispositions légales ou des stipulations conventionnelles, il recommande aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction compétente, soit à la procédure contractuelle d'arbitrage prévue aux articles L. 2524-1 et L. 2524-2.

### **Article L2523-6**

A compter de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci peuvent, pendant un délai de huit jours, notifier au médiateur, dans des conditions prévues par voie réglementaire, qu'elles rejettent sa proposition. Elles motivent leur rejet. Le médiateur informe aussitôt la ou les autres organisations parties au conflit de ces rejets et de leurs motivations.

Au terme du délai de huit jours prévu au premier alinéa, le médiateur constate l'accord ou le désaccord.

L'accord des parties sur la recommandation du médiateur lie celles qui ne l'ont pas rejetée, dans les conditions déterminées par le livre II relatif aux conventions et aux accords collectifs de travail. Il est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 2524-5.

### **Article L2523-7**

En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur.

Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties ainsi que leurs motivations sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du travail.

### **Article L2523-8**

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues à l'article L. 2523-4 ne comparait pas, sans motif légitime, devant le médiateur ou ne se fait pas représenter, le médiateur établit un rapport. Ce rapport est remis à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

## **Article L2523-9**

Lorsque la communication des documents utiles à l'accomplissement de sa mission est sciemment refusée au médiateur, celui-ci remet un rapport à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

## **Section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L2523-10**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

## **Chapitre IV : Arbitrage**

### **Section 1 : Arbitre.**

#### **Article L2524-1**

La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.

#### **Article L2524-2**

Lorsque la convention collective de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

### **Article L2524-3**

Lorsque le conflit est soumis à l'arbitrage, les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou de médiation sont remises à l'arbitre.

### **Article L2524-4**

L'arbitre ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou par la proposition du médiateur ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation de la révision des clauses des conventions collectives.

### **Article L2524-5**

Les accords ou sentences arbitrales intervenant en application du présent titre ont les mêmes effets que les conventions et accords collectifs de travail.

Ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à compter du jour suivant leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions déterminées à l'article L. 2231-6.

### **Article L2524-6**

Les sentences arbitrales sont motivées.

Elles ne peuvent faire l'objet que du recours pour excès de pouvoir devant la cour supérieure d'arbitrage mentionnée à l'article L. 2524-7.

## **Section 2 : Cour supérieure d'arbitrage.**

### **Article L2524-7**

La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales.

### **Article L2524-8**

La cour supérieure d'arbitrage est présidée par le vice-président du Conseil d'Etat ou par un président de section au Conseil d'Etat en activité ou honoraire, président.

Elle est composée de manière paritaire de conseillers d'Etat en activité ou honoraires et de hauts magistrats de l'ordre judiciaire en activité ou honoraires.

### **Article L2524-9**

Lorsque la cour supérieure d'arbitrage prononce l'annulation en tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui désignent, si elles en sont d'accord, un nouvel arbitre.

Lorsque, à la suite d'un nouveau pourvoi, la nouvelle sentence est annulée par la cour, celle-ci désigne l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire.

Elle rend, dans les quinze jours suivant le deuxième arrêt d'annulation, après avoir pris connaissance de l'enquête, et avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence arbitrale qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

### **Article L2524-10**

Les actes accomplis en exécution des dispositions du présent chapitre sont dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.

### **Section 3 : Dispositions d'application.**

#### **Article L2524-11**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

### **Chapitre V : Dispositions pénales.**

#### **Article L2525-1**

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 2522-3 et L. 2523-4 est puni d'une amende de 3 750 euros.

#### **Article L2525-2**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 2523-9 est puni d'une amende de 3 750 euros.

# **LIVRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L2611-1**

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

## **TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L2621-1**

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

### **Chapitre II : Négociation collective - Conventions et accords collectifs de travail.**

#### **Article L2622-1**

Outre les clauses rendues obligatoires par l'article L. 2261-22, les conventions collectives conclues au niveau d'un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin contiennent obligatoirement, pour pouvoir être étendues, des dispositions concernant l'attestation de formation professionnelle délivrée dans les unités du service militaire adapté.

## **Article L2622-2**

Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national s'applique dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin, ses clauses peuvent prévoir des modalités d'adaptation à la situation particulière de ces départements.

## **Chapitre III : Les conflits collectifs.**

### **Article L2623-1**

Au lieu et place des commissions régionales de conciliation prévues aux articles L. 2522-1 et L. 2522-7 du présent code et à l'article L. 718-8

du code rural, il est créé dans chaque département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon une commission de conciliation organisée en deux sections respectivement compétentes pour les conflits collectifs de travail et pour les conflits collectifs de travail en agriculture.

Chaque section est composée de représentants des organisations représentatives des employeurs et des salariés, en nombre égal, ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la section.

## **TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES**

### **Chapitre Ier : Négociation collective - Conventions et accords collectifs de travail.**

#### **Article L2631-1**

Les conventions et accords collectifs de travail d'une entreprise dont le siège social est situé dans un département de métropole, dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon qui intéressent notamment ses établissements implantés à Mayotte ou à Wallis et Futuna sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

## **Chapitre II : Institutions représentatives du personnel**

### **Section 1 : Comité central d'entreprise et comités d'établissement.**

#### **Article L2632-1**

L'accord ou la décision administrative prévus au deuxième alinéa de l'article L. 2327-7 instituant le comité central d'entreprise prévu à l'article L. 2327-1 assure la représentation des établissements distincts de l'entreprise lorsque ceux-ci sont établis à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

### **Section 2 : Comité de groupe.**

#### **Article L2632-2**

Les dispositions relatives au comité de groupe prévues aux articles L. 2331-1 à L. 2331-4

et

L. 2331-6

s'appliquent aux entreprises dominantes dont le siège social se situe dans un département de métropole, un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et aux entreprises qu'elles contrôlent ou sur lesquelles elles exercent une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 dont le siège social est situé dans ces départements ou cette collectivité, à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

# **LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS**

## **TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L3111-1**

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

Elles sont également applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial.

#### **Article L3111-2**

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

## **TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES**

### **Chapitre Ier : Durée du travail**

#### **Section 1 : Travail effectif, astreintes et équivalences**

##### **Sous-section 1 : Travail effectif.**

## **Article L3121-1**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

## **Article L3121-2**

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.

## **Article L3121-3**

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

## **Article L3121-4**

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée

par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

## **Sous-section 2 : Astreintes.**

### **Article L3121-5**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

### **Article L3121-6**

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

### **Article L3121-7**

Les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

### **Article L3121-8**

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque

salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

### **Sous-section 3 : Equivalences.**

#### **Article L3121-9**

Une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat.

Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail.

## **Section 2 : Durée légale et heures supplémentaires**

### **Sous-section 1 : Durée légale.**

#### **Article L3121-10**

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.

La semaine civile est entendue au sens des dispositions de l'article L. 3122-1.

### **Sous-section 2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations.**

#### **Article L3121-11**

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

### **Article L3121-11-1**

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

### **Article L3121-15**

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

## **Article L3121-16**

Les heures supplémentaires accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

## **Article L3121-20**

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

## **Article L3121-21**

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 1244-2, peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

La convention ou l'accord organise également des procédures de décompte contradictoires des temps et périodes de travail.

## **Sous-section 3 : Contreparties aux heures supplémentaires**

### **Paragraphe 1 : Majorations de salaire.**

## **Article L3121-22**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

### **Article L3121-23**

Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.

## **Paragraphe 2 : Repos compensateur de remplacement.**

### **Article L3121-24**

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

### **Article L3121-25**

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

## **Section 3 : Durées maximales de travail**

### **Sous-section 1 : Temps de pause.**

### **Article L3121-33**

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

### **Sous-section 2 : Durée quotidienne maximale.**

#### **Article L3121-34**

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.

### **Sous-section 3 : Durées hebdomadaires maximales.**

#### **Article L3121-35**

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

#### **Article L3121-36**

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.

Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir

que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures.

### **Article L3121-37**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur les dérogations prévues à la présente sous-section.

Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

## **Section 4 : Conventions de forfait**

### **Sous-section 1 : Mise en place des conventions de forfait**

#### **Article L3121-38**

La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

#### **Article L3121-39**

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

#### **Article L3121-40**

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

#### **Article L3121-41**

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.

## **Sous-section 2 : Conventions de forfait sur l'année**

### **Paragraphe 1 : Conventions de forfait en heures sur l'année**

#### **Article L3121-42**

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

### **Paragraphe 2 : Conventions de forfait en jours sur l'année**

#### **Article L3121-43**

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

### **Article L3121-44**

Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

### **Article L3121-45**

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

### **Article L3121-46**

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

### **Article L3121-47**

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

### **Article L3121-48**

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.

## **Section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L3121-52**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application des articles L. 3121-5 L. 3121-10 et L. 3121-34 pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.

Ces décrets déterminent, notamment :

1° Les conditions de recours aux astreintes ;

2° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;

3° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

### **Article L3121-53**

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 3121-52 relatives aux conditions de recours aux astreintes.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

## **Article L3121-54**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du deuxième alinéa de l'article L. 3121-35, du troisième alinéa de l'article L. 3121-36 et de l'article L. 3121-37.

## **Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires**

### **Section 1 : Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année**

#### **Article L3122-1**

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

#### **Article L3122-2**

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de

communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

### **Article L3122-3**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

### **Article L3122-4**

Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;

2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

### **Article L3122-5**

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des

entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

## **Section 2 : Aménagement des horaires**

### **Sous-section 1 : Horaires individualisés.**

#### **Article L3122-23**

Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

#### **Article L3122-24**

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

#### **Article L3122-25**

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

#### **Article L3122-26**

Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

## **Sous-section 2 : Récupération des heures perdues.**

### **Article L3122-27**

Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

## **Sous-section 3 : Aménagement pour la pratique du sport.**

### **Article L3122-28**

Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

## **Section 3 : Travail de nuit**

## **Sous-section 1 : Définitions.**

### **Article L3122-29**

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

### **Article L3122-30**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

### **Article L3122-31**

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.

## **Sous-section 2 : Conditions de mise en oeuvre.**

### **Article L3122-32**

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

### **Article L3122-33**

La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-31 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord collectif comporte les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-32.

### **Article L3122-34**

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

Il peut être dérogé à ces dispositions par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance.

Il peut également être dérogé aux dispositions du premier alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, selon des modalités déterminées par le décret mentionné au deuxième alinéa.

### **Article L3122-35**

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.

Un décret peut également fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

### **Article L3122-36**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-33, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-39, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;

3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

## **Article L3122-37**

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

## **Article L3122-38**

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Sous-section 3 : Contreparties accordées aux salariés.**

### **Article L3122-39**

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

### **Article L3122-40**

La contrepartie dont bénéficient les travailleurs de nuit est prévue par la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3122-33. Cet accord prévoit, en outre, des mesures destinées :

1° A améliorer les conditions de travail des travailleurs ;

2° A faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;

3° A assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

L'accord prévoit également l'organisation des temps de pause.

### **Article L3122-41**

Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-30, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale, les contreparties mentionnées aux articles L. 3122-39 et L. 3122-40 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

## **Sous-section 4 : Surveillance médicale des travailleurs de nuit.**

### **Article L3122-42**

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Sous-section 5 : Retour au travail de jour.**

### **Article L3122-43**

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

## **Article L3122-44**

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

## **Article L3122-45**

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 3122-29 et L. 3122-31, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 1226-2 et suivants, et L. 1226-10 et suivants, applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que de l'article L. 4624-1.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L3122-46**

Les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article L. 3121-52 déterminent également les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.

Ces décrets déterminent, notamment :

1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

2° Les périodes de repos ;

3° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;

4° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

### **Article L3122-47**

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 3121-52 relatives :

1° A l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine ;

2° Aux périodes de repos ;

3° Aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

## **Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent**

### **Section 1 : Travail à temps partiel**

#### **Sous-section 1 : Définition.**

## **Article L3123-1**

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

## **Sous-section 2 : Mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur.**

### **Article L3123-2**

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en oeuvre sur le fondement d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

### **Article L3123-3**

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

#### **Article L3123-4**

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### **Sous-section 3 : Mise en oeuvre à la demande du salarié.**

#### **Article L3123-5**

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

#### **Article L3123-6**

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier

d'un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Cette demande ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

### **Article L3123-7**

Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 3123-1.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

### **Article L3123-8**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

## **Sous-section 4 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein.**

### **Article L3123-9**

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

### **Article L3123-10**

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

### **Article L3123-11**

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

### **Article L3123-12**

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

### **Article L3123-13**

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

## **Sous-section 5 : Contrat de travail et horaire de travail.**

## **Article L3123-14**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

## **Article L3123-15**

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

## **Article L3123-16**

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

## **Sous-section 6 : Heures complémentaires.**

### **Article L3123-17**

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

### **Article L3123-18**

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

### **Article L3123-19**

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

### **Article L3123-20**

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites

fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

## **Sous-section 7 : Modification de la répartition de la durée du travail.**

### **Article L3123-21**

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

### **Article L3123-22**

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

### **Article L3123-23**

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

## **Article L3123-24**

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

## **Sous-section 9 : Exercice d'un mandat.**

### **Article L3123-29**

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

## **Sous-section 10 : Dispositions d'application.**

### **Article L3123-30**

Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.

Si, dans une profession ou une branche, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au

travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.

## **Section 2 : Travail intermittent.**

### **Article L3123-31**

Dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

### **Article L3123-32**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-31, les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

### **Article L3123-33**

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° Les périodes de travail ;

5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

### **Article L3123-34**

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

### **Article L3123-35**

Dans les secteurs, dont la liste est déterminé par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif de travail détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

### **Article L3123-36**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

### **Article L3123-37**

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

### **TITRE III : REPOS ET JOURS FÉRIÉS**

#### **Chapitre Ier : Repos quotidien.**

##### **Article L3131-1**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

##### **Article L3131-2**

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à la durée minimale de repos quotidien, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale à défaut de convention ou d'accord et, en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.

#### **Chapitre II : Repos hebdomadaire**

##### **Section 1 : Principes.**

##### **Article L3132-1**

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

## **Article L3132-2**

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier.

## **Article L3132-3**

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

## **Section 2 : Dérogations**

### **Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire**

#### **Paragraphe 1 : Travaux urgents.**

## **Article L3132-4**

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

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Chaque salarié de cette seconde entreprise, de même que chaque salarié de l'entreprise où sont réalisés les travaux, affecté habituellement aux travaux d'entretien et de réparation, bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

## **Paragraphe 2 : Industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail.**

### **Article L3132-5**

Dans certaines industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.

Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

La liste des industries pouvant bénéficier des dispositions prévues au premier alinéa est déterminée par décret en Conseil d'Etat.

## **Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations.**

### **Article L3132-6**

Dans les ports, débarcadères et stations, l'emploi de salariés aux travaux de chargement et de déchargement le jour de repos hebdomadaire est autorisé dans les mêmes cas et sous les mêmes conditions que lorsque la durée du travail peut être prolongée pour ces mêmes travaux, en vertu des décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

## **Paragraphe 4 : Activités saisonnières.**

### **Article L3132-7**

Dans certaines industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année et dans certains établissements appartenant aux branches d'activité à caractère saisonnier et n'ouvrant en tout ou partie que pendant une période de l'année, le repos hebdomadaire peut être en partie différé dans les conditions prévues par l'article L. 3132-10, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins

de deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche.

La liste des industries et établissements prévues au premier alinéa est déterminée par décret en Conseil d'Etat.

## **Paragraphe 5 : Travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance.**

### **Article L3132-8**

Lorsqu'un établissement industriel ou commercial attribue le repos hebdomadaire le même jour à tous les salariés, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les salariés affectés aux travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance qui doivent être réalisés nécessairement le jour de repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Dans ce cas, un repos compensateur est attribué à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

## **Paragraphe 6 : Travaux intéressant la défense nationale.**

### **Article L3132-9**

Dans les établissements de l'Etat ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et dans l'intérêt de la défense nationale, le repos hebdomadaire peut être temporairement suspendu par les ministres intéressés.

## **Paragraphe 7 : Etablissements industriels fonctionnant en continu.**

### **Article L3132-10**

Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les repos hebdomadaires des salariés affectés aux travaux en continu peuvent être en partie différés dans les conditions suivantes :

1° Chaque salarié bénéficie, dans une période de travail donnée, d'un nombre de repos de vingt-quatre heures consécutives au moins égal au nombre de semaines comprises dans cette période ;

2° Chaque salarié bénéficie le plus possible de repos le dimanche.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du repos hebdomadaire aux salariés intéressés, les travaux auxquels s'appliquent cette dérogation et pour chacun de ces travaux, la durée maximale de la période de travail mentionnée au 1°.

## **Paragraphe 8 : Gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux.**

### **Article L3132-11**

Les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné bénéficient d'un repos compensateur.

Cette dérogation n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

## **Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical**

### **Paragraphe 1 : Dérogation permanente de droit.**

#### **Article L3132-12**

Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les catégories d'établissements intéressés.

## **Article L3132-13**

Dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de midi.

Les salariés âgés de moins de vingt et un ans logés chez leurs employeurs bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi.

Les autres salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

## **Paragraphe 2 : Dérogations conventionnelles**

### **Sous-paragraphe 1 : Travail en continu.**

## **Article L3132-14**

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Article L3132-15**

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne doit pas être supérieure en moyenne, sur une année, à trente-cinq heures par semaine travaillée.

## **Sous-paragraphe 2 : Equipe de suppléance.**

### **Article L3132-16**

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe.

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe.

### **Article L3132-17**

La convention ou l'accord prévoyant la mise en place d'une équipe de suppléance comporte des dispositions concernant :

1° Les conditions particulières de mise en oeuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;

2° Les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.

### **Article L3132-18**

A défaut de convention ou d'accord, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Article L3132-19**

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

## **Paragraphe 3 : Dérogations temporaires au repos dominical**

### **Sous-paragraphe 1 : Dérogations accordées par le préfet.**

## **Article L3132-20**

Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;

2° Du dimanche midi au lundi midi ;

3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

4° Par roulement à tout ou partie des salariés.

## **Article L3132-21**

Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 ne peuvent être accordées que pour une durée limitée.

## **Article L3132-22**

Les dispositions de l'article L. 3132-20 ne sont pas applicables aux clerks, commis et employés des études et greffes dans les offices ministériels.

## **Article L3132-23**

L'autorisation accordée à un établissement par le préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement.

Ces autorisations d'extension peuvent être toutes retirées lorsque la majorité des établissements intéressés le demande.

## **Article L3132-24**

Les recours présentés contre les décisions prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-23 ont un effet suspensif.

## **Article L3132-25**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, dans les communes touristiques ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, pendant la ou les périodes d'activités touristiques, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition du public des biens et des services destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisirs d'ordre sportif, récréatif ou culturel.

La liste des communes touristiques ou thermales intéressées est établie par le préfet, sur demande des conseils municipaux, selon des critères et des modalités définis par voie réglementaire. Pour les autres communes, le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente est délimité par décision du préfet prise sur proposition du conseil municipal.

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

## **Sous-paragraphe 2 : Dérogations accordées par le maire.**

### **Article L3132-26**

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.

A Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.

### **Article L3132-27**

Chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée.

L'arrêté pris en application de l'article L. 3132-26 détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

## **Sous-section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L3132-28**

Les décrets en Conseil d'Etat prévus par les articles L. 3132-5, L. 3132-7, L. 3132-10 et L. 3132-13 sont pris dans les mêmes formes que celles prévues à l'article L. 3122-46 pour les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

## **Section 3 : Décisions de fermeture.**

### **Article L3132-29**

Lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, le préfet peut, par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique concernée pendant toute la durée de ce repos. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées.

### **Article L3132-30**

La fermeture prévue à l'article L. 3132-29 ne s'applique pas aux stands des exposants dans l'enceinte des expositions, foires ou salons figurant sur une liste déterminée, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du commerce.

Les exposants bénéficiant de ces dispositions peuvent accorder le repos hebdomadaire à leurs salariés par roulement.

## **Section 4 : Procédure de référé de l'inspecteur du travail.**

### **Article L3132-31**

L'inspecteur du travail peut, notwithstanding toutes poursuites pénales, saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 3132-3 et L. 3132-13.

Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

## **Chapitre III : Jours fériés**

### **Section 1 : Dispositions générales.**

#### **Article L3133-1**

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

1° Le 1er Janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1er Mai ;

4° Le 8 Mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 Juillet ;

8° L'Assomption ;

9° La Toussaint ;

10° Le 11 Novembre ;

11° Le jour de Noël.

### **Article L3133-2**

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

### **Article L3133-3**

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

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

## **Section 2 : Journée du 1er mai.**

### **Article L3133-4**

Le 1er mai est jour férié et chômé.

### **Article L3133-5**

Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

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

## **Article L3133-6**

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

## **Section 3 : Journée de solidarité.**

### **Article L3133-7**

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

- 1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
- 2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

### **Article L3133-8**

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

L'accord peut prévoir :

- 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- 2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;
- 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

### **Article L3133-10**

Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

1° Pour les salariés mensualisés dans cette limite de sept heures ;

2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-41, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

### **Article L3133-11**

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

### **Article L3133-12**

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

## **Chapitre IV : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.**

### **Article L3134-1**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux professions agricoles et de la pêche, aux entreprises de chemin de fer, aux concessions de bacs publics, à l'éducation des enfants et à l'enseignement, aux professions libérales, aux entreprises d'assurance, aux emplois à domicile par une personne physique, aux professions artistiques, aux professions médicales et paramédicales, ainsi qu'à la vente de médicaments.

Les dispositions des chapitres II et III ne sont pas applicables, à l'exception de celles des articles L. 3132-1 à L. 3132-3, L. 3132-14 à L. 3132-19 et L. 3133-2 à L. 3133-12.

## **Article L3134-2**

L'emploi de salariés dans les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales est interdit les dimanches et jours fériés, sauf dans les cas prévus par le présent chapitre.

## **Article L3134-3**

Dans les exploitations de mines, salines et carrières, établissements industriels, chantiers du bâtiment et du génie civil, chantiers navals, le repos donné aux salariés est de :

1° Vingt-quatre heures pour chaque dimanche ou jour férié ;

2° Trente-six heures pour un dimanche et un jour férié consécutifs ;

3° Quarante-huit heures pour les fêtes de Noël, Pâques et Pentecôte.

La période de repos est calculée à partir de minuit et, dans le cas d'un dimanche et d'un jour férié consécutifs, se prolonge jusqu'à dix-huit heures le second jour.

Dans les exploitations où l'on travaille régulièrement par équipe de jour et de nuit, lorsque l'activité est interrompue pendant les vingt-quatre heures qui suivent le commencement de la période de repos, cette dernière ne peut débuter avant dix-huit heures du jour ouvrable précédent ni après six heures du dimanche ou du jour férié.

## **Article L3134-4**

Dans les exploitations commerciales, les salariés ne peuvent être employés le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques ou de Pentecôte.

Les autres dimanches et jours fériés, leur travail ne peut dépasser cinq heures.

Par voie de statuts ayant force obligatoire, adoptés après consultation des employeurs et des salariés et publiés selon les formes prescrites, les départements ou communes

peuvent réduire la durée du travail ou interdire complètement le travail pour toutes les exploitations commerciales ou pour certaines branches d'activité.

Pendant les quatre dernières semaines précédant Noël ou pour certains dimanches et jours fériés pour lesquels les circonstances locales rendent nécessaire une activité accrue, l'autorité administrative peut porter le nombre d'heures travaillées jusqu'à dix.

Les heures pendant lesquelles le travail a lieu sont déterminées, compte tenu des horaires des services religieux publics, par les dispositions statutaires qui ont réduit la durée des heures de travail et, dans les autres cas, par l'autorité administrative. Elles peuvent être fixées de façon différente pour chaque branche d'activité commerciale.

Les dispositions du présent article sont également applicables à l'emploi des salariés dans les coopératives de consommation et les associations.

## **Article L3134-5**

Les dispositions des articles L. 3134-3 et L. 3134-4 ne sont pas applicables :

1° Aux travaux qui, en cas de nécessité grave ou dans l'intérêt public, doivent être réalisés immédiatement ;

2° Pour un dimanche, à la réalisation d'un inventaire prescrit par la loi ;

3° A la surveillance des installations de l'exploitation, aux travaux de nettoyage et de maintenance nécessaires à la poursuite régulière de l'exploitation elle-même ou d'une autre exploitation, ainsi qu'aux travaux nécessaires à la reprise de la pleine activité les jours ouvrables, si ces travaux ne peuvent être exécutés un jour ouvrable ;

4° Aux travaux nécessaires pour éviter que les matières premières soient altérées ou que les résultats d'une fabrication en cours soient compromis, si ces travaux ne peuvent être exécutés un jour ouvrable ;

5° A la surveillance de l'exploitation, lorsque celle-ci se poursuit les dimanches et jours fériés en application des 1° à 4°.

Pour les travaux mentionnés aux 3° et 4°, durant plus de trois heures ou empêchant les salariés d'assister au service religieux, l'employeur accorde à chaque salarié soit un congé de trente-six heures pleines chaque troisième dimanche, soit le libère de 6 heures à 18 heures au moins chaque deuxième dimanche.

Toutefois, l'autorité administrative peut accorder des dérogations si les salariés ne sont pas empêchés d'assister au service religieux et qu'il leur est accordé, au lieu du dimanche, un repos de vingt-quatre heures pendant un jour de semaine.

### **Article L3134-6**

Des dérogations aux dispositions de l'article L. 3134-3 peuvent être accordées par voie réglementaire pour des catégories d'activités déterminées, notamment pour des exploitations où sont accomplis des travaux qui, par nature, ne peuvent être interrompus ou ajournés, ainsi que pour les activités qui, par nature, sont limitées à certaines périodes de l'année ou sont soumises à une activité d'une intensité inhabituelle à certaines périodes de l'année.

La détermination des travaux autorisés les dimanches et jours fériés dans ces exploitations et les conditions dans lesquelles ils sont autorisés intervient de manière uniforme pour toutes les exploitations de même catégorie et en tenant compte des dispositions du septième alinéa de l'article L. 3134-5.

### **Article L3134-7**

Des dérogations aux dispositions des articles L. 3134-3 et L. 3134-4 peuvent être accordées par l'autorité administrative pour les catégories d'activités dont l'exercice complet ou partiel est nécessaire les dimanches ou les jours fériés pour la satisfaction de besoins de la population présentant un caractère journalier ou se manifestant particulièrement ces jours-là.

Il en est de même pour les exploitations fonctionnant exclusivement ou de manière prépondérante avec des moteurs animés par l'énergie éolienne ou par une énergie hydraulique irrégulière.

Le régime de ces dérogations tient compte des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 3134-5. Un décret peut préciser les conditions et modalités de ces dérogations.

### **Article L3134-8**

Des dérogations temporaires aux dispositions de l'article L. 3134-3 peuvent être accordées par l'autorité administrative, selon des modalités déterminées par voie réglementaire, lorsque l'emploi de salariés les dimanches ou jours fériés est nécessaire de façon imprévisible pour éviter un dommage disproportionné.

## **Article L3134-9**

L'interdiction d'employer les salariés le dimanche ou jours fériés peut être étendue par voie réglementaire à d'autres catégories d'activité.

Les dispositions des articles L. 3134-5 à L. 3134-8 s'appliquent également aux dérogations à cette interdiction.

## **Article L3134-10**

Les articles L. 3134-2 à L. 3134-9 ne s'appliquent pas aux activités de restauration, d'hôtellerie et de débits de boissons, aux représentations musicales et théâtrales, aux expositions ou à d'autres divertissements, ainsi qu'aux entreprises de transport.

Dans ces secteurs d'activité, les employeurs ne peuvent obliger les salariés durant les dimanches et les jours fériés qu'aux seuls travaux qui, en raison de la nature de l'exploitation intéressée, ne peuvent être ajournés ou interrompus.

## **Article L3134-11**

Lorsqu'il est interdit, en application des articles L. 3134-4 à L. 3134-9, d'employer des salariés dans les exploitations commerciales, il est également interdit durant ces jours de procéder à une exploitation industrielle, commerciale ou artisanale dans les lieux de vente au public. Cette disposition s'applique également aux activités commerciales des coopératives de consommation ou associations.

## **Article L3134-12**

Pour des activités dont l'exercice est nécessaire de manière complète ou partielle pour la satisfaction des besoins de la population présentant un caractère journalier ou se manifestant particulièrement les dimanches et jours fériés, l'autorité administrative peut, pour une ou plusieurs communes présentant une continuité territoriale, prescrire, sur demande d'au moins deux tiers des entrepreneurs, l'exploitation les dimanches et jours fériés si les dérogations aux dispositions de l'article L. 3134-3 ont été accordées. L'autorisation peut être délivrée sur demande d'au moins deux

tiers des entrepreneurs intéressés.

Les entrepreneurs intéressés et la procédure suivant laquelle le nombre d'entrepreneurs requis est constaté sont déterminés par voie réglementaire.

### **Article L3134-13**

Les jours fériés ci-après désignés sont des jours chômés :

1° Le 1er Janvier ;

2° Le Vendredi Saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte ;

3° Le lundi de Pâques ;

4° Le 1er Mai ;

5° Le 8 Mai ;

6° L'Ascension ;

7° Le lundi de Pentecôte ;

8° Le 14 Juillet ;

9° L'Assomption ;

10° La Toussaint ;

11° Le 11 Novembre ;

12° Le premier et le second jour de Noël.

Un décret peut compléter la liste de ces jours fériés compte tenu des situations locales et confessionnelles.

### **Article L3134-14**

Dans le département de la Moselle, l'autorité administrative peut, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, autoriser ou interdire l'ouverture des établissements commerciaux le Vendredi Saint et ceci de manière uniforme dans le département, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes.

### **Article L3134-15**

L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux articles L. 3134-10 à L. 3134-12.

Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

# **TITRE IV : CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS**

## **Chapitre Ier : Congés payés**

### **Section 1 : Droit au congé.**

## **Article L3141-1**

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

## **Article L3141-2**

Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

## **Section 2 : Durée du congé.**

### **Article L3141-3**

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

### **Article L3141-4**

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

### **Article L3141-5**

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

- 2° Les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption ;
- 3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural ;
- 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;
- 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

### **Article L3141-6**

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

### **Article L3141-7**

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

### **Article L3141-8**

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

### **Article L3141-9**

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé

supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

### **Article L3141-10**

Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

### **Article L3141-11**

Un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence mentionnée à l'article L. 3141-3.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2.

## **Section 3 : Prise des congés**

### **Sous-section 1 : Période de congés et ordre des départs.**

#### **Article L3141-12**

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.

#### **Article L3141-13**

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

## **Article L3141-14**

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

## **Article L3141-15**

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

## **Article L3141-16**

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

## **Sous-section 2 : Règles de fractionnement et de report.**

## **Article L3141-17**

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

## **Article L3141-18**

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

## **Article L3141-19**

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

## **Article L3141-20**

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

## **Article L3141-21**

Si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-22 ;

2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L. 3121-44, L. 3122-2 et L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus par l'article L. 3142-90, relatif au congé pour création d'entreprise et au congé sabbatique et les articles L. 3151-1 et suivants, relatifs au compte épargne-temps.

## **Section 4 : Indemnités de congés.**

### **Article L3141-22**

I.-Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-30.

## **Article L3141-23**

Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

## **Article L3141-24**

Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

## **Article L3141-25**

Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

## **Article L3141-26**

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

## **Article L3141-27**

Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

### **Article L3141-28**

Les dispositions des articles L. 3141-26 et L. 3141-27 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article L. 3141-30.

### **Article L3141-29**

Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

## **Section 5 : Caisses de congés payés.**

### **Article L3141-30**

Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions du présent chapitre comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement. Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.

Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

### **Article L3141-31**

Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.

Pour l'accomplissement de leur mission les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux inspecteurs du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 8114-1.

Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.

Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission.

## **Chapitre II : Autres congés**

### **Section 1 : Congés rémunérés**

#### **Sous-section 1 : Congé pour événements familiaux.**

##### **Article L3142-1**

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

1° Quatre jours pour son mariage ;

2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;

4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

## **Article L3142-2**

Les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

## **Sous-section 2 : Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen.**

### **Article L3142-3**

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions des instances précitées.

La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

### **Article L3142-4**

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

### **Article L3142-5**

La participation d'un salarié aux instances mentionnées dans la présente sous-section n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

### **Article L3142-6**

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées dans la présente sous-section ou par l'entreprise.

Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1.

## **Sous-section 3 : Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale.**

### **Article L3142-7**

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

### **Article L3142-8**

Le ou les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale donnent lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises de dix salariés et plus, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a

eu lieu.

### **Article L3142-9**

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

### **Article L3142-10**

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues à la présente sous-section ainsi qu'aux articles L. 2325-44 et L. 4614-14 relatifs respectivement à la formation des membres du comité d'entreprise et à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

### **Article L3142-11**

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

### **Article L3142-12**

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut

être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

### **Article L3142-13**

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L3142-14**

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

1° Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération ;

2° Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;

3° Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;

4° Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;

5° Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

## **Article L3142-15**

Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Section 2 : Congés non rémunérés**

### **Sous-section 1 : Congé de solidarité familiale.**

#### **Article L3142-16**

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions déterminées par décret.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

#### **Article L3142-17**

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure.

Le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

### **Article L3142-18**

Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

### **Article L3142-19**

A l'issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### **Article L3142-20**

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

### **Article L3142-21**

Toute convention contraire aux articles L. 3142-16, L. 3142-17, L. 3142-19 et L. 3142-20 est nulle.

## **Sous-section 2 : Congé de soutien familial.**

### **Article L3142-22**

Le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de

soutien familial non rémunéré lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

1° Son conjoint ;

2° Son concubin ;

3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

4° Son ascendant ;

5° Son descendant ;

6° L'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

7° Son collatéral jusqu'au quatrième degré ;

8° L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

### **Article L3142-23**

Pour bénéficier du congé de soutien familial, la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et ne doit pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié.

### **Article L3142-24**

Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois renouvelable.

Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

### **Article L3142-25**

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer dans les cas suivants :

1° Décès de la personne aidée ;

2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;

3° Diminution importante des ressources du salarié ;

4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

5° Congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

### **Article L3142-26**

Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle.

Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article L3142-27**

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

### **Article L3142-28**

La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

### **Article L3142-29**

Le salarié qui suspend son activité par un congé de soutien familial a droit à un entretien avec l'employeur, avant et après son congé, relatif à son orientation professionnelle.

### **Article L3142-30**

Toute convention contraire aux dispositions de la présente sous-section est nulle.

### **Article L3142-31**

Un décret détermine les conditions d'application de la présente sous-section, notamment :

1° Les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée ;

2° Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de soutien familial ou de son intention d'y mettre fin de façon anticipée.

## **Sous-section 3 : Congé de solidarité internationale.**

### **Article L3142-32**

Le salarié ayant au moins douze mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin , ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

La liste de ces associations est fixée par l'autorité administrative.

### **Article L3142-33**

La durée du congé de solidarité internationale et la durée cumulée de plusieurs de ces congés pris de façon continue ne peuvent excéder six mois.

### **Article L3142-34**

Le congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Ce refus est motivé. Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours après réception de la demande. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.

### **Article L3142-35**

En cas d'urgence, le salarié peut solliciter un congé de solidarité internationale d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de quarante-huit heures.

L'employeur fait connaître sa réponse dans un délai de vingt-quatre heures. Il n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.

### **Article L3142-36**

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des demandes de congé de solidarité internationale avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.

### **Article L3142-37**

La durée du congé de solidarité internationale est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Elle ne peut être, sauf d'un commun accord, imputée sur celle du congé annuel.

### **Article L3142-38**

A l'issue du congé de solidarité internationale, ou à l'occasion de son interruption pour cas de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## **Article L3142-39**

A l'issue du congé de solidarité internationale, le salarié remet à l'employeur une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

## **Article L3142-40**

Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale.

## **Sous-section 4 : Congé pour catastrophe naturelle.**

### **Article L3142-41**

Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle peut bénéficier d'un congé maximum de vingt jours non rémunérés, pris en une ou plusieurs fois, à sa demande, pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.

En cas d'urgence, ce congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures.

### **Article L3142-42**

Le bénéfice du congé pour catastrophe naturelle peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Ce refus intervient après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il est motivé.

## **Sous-section 5 : Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.**

### **Article L3142-43**

Tout salarié âgé de moins de vingt-cinq ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées par l'autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

### **Article L3142-44**

La durée du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

### **Article L3142-45**

La durée du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

### **Article L3142-46**

Un décret en Conseil d'Etat détermine, pour l'application de la présente sous-section :

1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse au cours d'une année ;

3° Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ;

4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;

5° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre Ier.

## **Sous-section 6 : Congé mutualiste de formation.**

### **Article L3142-47**

Les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité bénéficient d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an.

### **Article L3142-48**

La durée du congé mutualiste de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

### **Article L3142-49**

Le congé mutualiste de formation s'exerce dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-36.

## **Article L3142-50**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit au congé mutualiste de formation.

## **Sous-section 7 : Congé de représentation.**

### **Article L3142-51**

Lorsqu'un salarié, membre d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901

relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, est désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.

### **Article L3142-52**

Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'Etat ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.

L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts.

### **Article L3142-53**

La durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

### **Article L3142-54**

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus est motivé à peine de nullité. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### **Article L3142-55**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment :

1° Les conditions d'indemnisation du salarié par l'Etat ;

2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé de représentation au cours d'une année.

## **Sous-section 8 : Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local.**

## **Article L3142-56**

L'employeur laisse au salarié, candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables.

Le même droit est accordé, sur sa demande, dans la limite de dix jours ouvrables au salarié candidat :

1° Au Parlement européen ;

2° Au conseil municipal dans une commune d'au moins 3 500 habitants ;

3° Au conseil général ou au conseil régional ;

4° A l'Assemblée de Corse.

## **Article L3142-57**

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'article L. 3142-46

, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière. Il avertit son employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque absence.

## **Article L3142-58**

Sur demande du salarié, la durée des absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées. Elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

## **Article L3142-59**

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

## **Article L3142-60**

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

## **Article L3142-61**

A l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

## **Article L3142-62**

Les dispositions de l'article L. 3142-51

ne sont pas applicables lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée de la suspension prévue à l'article L. 3142-50 a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à cinq ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus lorsque le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées.

A l'expiration du ou des mandats renouvelés, le salarié peut cependant solliciter sa réembauche dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

### **Article L3142-63**

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

### **Article L3142-64**

Les dispositions de la présente sous-section sont applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, sauf s'ils bénéficient de dispositions plus favorables.

### **Article L3142-64-1**

Les maires et les adjoints au maire, les présidents et les vice-présidents de conseil général, les présidents et les vice-présidents de conseil régional bénéficient des dispositions des articles L. 3142-60 à L. 3142-64

dans les conditions prévues, respectivement, aux articles

L. 2123-9

,  
L. 3123-7

et

L. 4135-7

du code général des collectivités territoriales.

## **Sous-section 9 : Réserve opérationnelle et service national**

## **Paragraphe 1 : Réserve opérationnelle.**

### **Article L3142-65**

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

### **Article L3142-66**

Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de la réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et le ministre de la défense.

Lorsque les circonstances l'exigent, le délai de préavis peut, sur arrêté du ministre chargé des armées, être réduit à quinze jours pour les réservistes ayant souscrit avec l'accord de l'employeur la clause de réactivité prévue à l'article 8 de la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense.

### **Article L3142-67**

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

### **Article L3142-68**

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une

activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité.

A l'issue d'une période exécutée au titre du premier alinéa, le salarié retrouve son précédent emploi.

### **Article L3142-69**

La rupture du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle.

### **Article L3142-70**

Lorsque son accord préalable est requis, le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle intervient dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

## **Paragraphe 2 : Service national.**

### **Article L3142-71**

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

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

## **Article L3142-72**

Les dispositions de l'article L. 3142-61

sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.

## **Article L3142-73**

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

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

## **Article L3142-74**

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

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations du premier alinéa, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à ces obligations.

## **Article L3142-75**

Lorsque le contrat de travail est rompu pour une autre cause légitime par l'une des parties, la rupture du contrat ne peut être notifiée ni prendre effet pendant la période passée au service national.

Ces dispositions ne sont pas applicables si l'objet pour lequel le contrat de travail a été conclu arrive à échéance pendant cette période.

## **Article L3142-76**

En cas de méconnaissance des dispositions du présent paragraphe, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts fixés par le juge judiciaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

## **Article L3142-77**

Toute stipulation contraire aux dispositions du présent paragraphe est nulle de plein droit.

## **Sous-section 10 : Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique**

### **Paragraphe 1 : Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise.**

## **Article L3142-78**

Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, dans les conditions fixées à la présente sous-section :

1° Soit à un congé pendant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à une période de travail à temps partiel.

## **Article L3142-79**

Les dispositions de l'article L. 3142-68

s'appliquent également au salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise

répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante définie par l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts

### **Article L3142-80**

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel prévu à l'article L. 3142-68 est d'un an. Elle peut être prolongée d'au plus un an.

### **Article L3142-81**

Le droit au congé ou à une période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante est ouvert au salarié qui, à la date de prise d'effet de ce droit, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non.

Ce droit ne peut être exercé moins de trois ans après la précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

### **Article L3142-82**

Le salarié informe son employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé, ou de la date de début et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé, ou de cette réduction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Toute demande de prolongation d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel fait l'objet d'une information à l'employeur dans les mêmes conditions.

### **Article L3142-83**

L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite de six mois à compter de la demande.

### **Article L3142-84**

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

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

### **Article L3142-85**

Le salarié informe son employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Les conditions de la rupture sont celles prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

### **Article L3142-86**

Le salarié qui reprend son activité dans l'entreprise à l'issue de son congé bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Il n'est pas compté dans les 2 % de salariés pouvant bénéficier simultanément d'un congé individuel de formation prévu à l'article L. 6322-7.

### **Article L3142-87**

Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, celle-ci donne lieu à un avenant au contrat de travail fixant la durée de cette période et conforme aux prévisions de l'article L. 3123-14

Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

### **Article L3142-88**

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, lorsque l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que la transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, il peut refuser de conclure le ou les avenants de passage à temps partiel, dans les conditions mentionnées aux articles L. 3142-87

et

L. 3142-88.

### **Article L3142-89**

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, l'employeur peut différer la signature du ou des avenants aux contrats de travail, si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel au titre du présent paragraphe dépasse 2 % de l'effectif de l'entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.

### **Article L3142-90**

Le salarié dont un avenant à son contrat de travail prévoit le passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme fixé par cet avenant.

A l'issue de la période de travail à temps partiel convenue, le salarié retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qui lui était précédemment servie.

## **Paragraphe 2 : Congé sabbatique.**

## **Article L3142-91**

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

## **Article L3142-92**

Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins six mois.

## **Article L3142-93**

Le salarié informe son employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

## **Article L3142-94**

L'employeur peut différer le départ en congé sabbatique dans la limite de six mois à compter d'une date déterminée par voie réglementaire.

Cette durée est portée à neuf mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés.

## **Article L3142-95**

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

Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

### **Paragraphe 3 : Dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique**

#### **Sous-paragraphe 1 : Possibilités de report ou de refus du congé.**

##### **Article L3142-96**

Sans préjudice des dispositions prévues à la présente sous-section, le départ en congé peut être différé par l'employeur, en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés.

##### **Article L3142-97**

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut refuser un congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

L'employeur précise le motif de son refus, à peine de nullité.

Ce refus est, à peine de nullité, porté à la connaissance du salarié.

Le refus de l'employeur peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

##### **Article L3142-98**

L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus.

A défaut de réponse de sa part, son accord est réputé acquis.

### **Article L3142-99**

Les conditions d'application du présent sous-paragraphe sont déterminées par voie réglementaire.

## **Sous-paragraphe 2 : Report de congés payés.**

### **Article L3142-100**

Les congés payés annuels dus au salarié en plus de vingt-quatre jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique.

Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.

### **Article L3142-101**

Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

### **Article L3142-102**

En cas de renonciation au congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou au congé sabbatique, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-90

sont ajoutés aux congés payés annuels dus en application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants

Les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours, et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation.

Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre de l'article L. 3142-90 est exclu.

### **Article L3142-103**

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-90

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

### **Article L3142-104**

Les indemnités compensatrices prévues au présent sous-paragraphe sont calculées conformément aux dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

## **Paragraphe 4 : Dispositions diverses.**

### **Article L3142-105**

L'inobservation par l'employeur des dispositions des

articles L. 3142-74 à L. 3142-76

et des

articles L. 3142-80

et

L. 3142-85

donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement lorsque celle-ci est due.

### **Article L3142-106**

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel pour création d'entreprise, l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et de congé sabbatique avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

### **Article L3142-107**

Pour l'application des dispositions relatives aux congés et périodes de travail à temps partiel prévues par la présente sous-section, l'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

## **Sous-Section 11 : Réserve dans la sécurité civile, opérations de secours et réserve sanitaire.**

### **Paragraphe 1 : Réserve dans la sécurité civile.**

#### **Article L3142-108**

Pour accomplir son engagement à servir dans la réserve de sécurité civile pendant son temps de travail, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur, sous réserve de dispositions plus favorables résultant du contrat de travail, de conventions ou d'accords collectifs de travail ou de conventions conclues entre l'employeur et l'autorité de gestion de la réserve. En cas de refus, l'employeur motive et notifie sa décision à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité de gestion de la réserve

dans la semaine qui suit la réception de la demande.

### **Article L3142-109**

Pendant la période d'activité dans la réserve de sécurité civile, le contrat de travail du salarié est suspendu.

### **Article L3142-110**

La période d'activité dans la réserve de sécurité civile est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

### **Article L3142-111**

Aucun licenciement ou déclasséement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un salarié en raison des absences résultant de son engagement à servir dans la réserve de sécurité civile.

## **Paragraphe 2 : Participation aux opérations de secours.**

### **Article L3142-112**

Lorsqu'un salarié membre d'une association agréée en matière de sécurité civile est sollicité pour la mise en oeuvre du plan Orsec ou à la demande de l'autorité de police compétente en cas d'accident, sinistre ou catastrophe, il lui appartient d'obtenir l'accord de son employeur.

Sauf nécessité inhérente à la production ou à la marche de l'entreprise, l'employeur ne peut s'opposer à l'absence du salarié.

### **Article L3142-113**

Les conditions de prise en compte de l'absence d'un salarié du fait de sa participation à une opération de secours sont définies en accord avec l'employeur, sous réserve de dispositions plus favorables résultant du contrat de travail, de conventions ou d'accords collectifs de travail ou de conventions conclues entre l'employeur et le ministre chargé de la sécurité civile.

### **Article L3142-114**

Aucun licenciement ou déclasséement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre du salarié mobilisé en raison des absences mentionnées à l'article L. 3142-112

.

## **Paragraphe 3 : Réserve sanitaire.**

## **Article L3142-115**

Les dispositions applicables aux réservistes sanitaires sont définies au chapitre III du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique.

## **Sous-section 12 : Congé pour acquisition de la nationalité.**

## **Article L3142-116**

Tout salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé non rémunéré d'une demi-journée pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

## **TITRE V : COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

### **Chapitre Ier : Objet**

#### **Article L3151-1**

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

### **Chapitre II : Mise en place**

#### **Article L3152-1**

Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

#### **Article L3152-2**

La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

### **Article L3152-3**

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

## **Chapitre III : Utilisation.**

### **Article L3153-1**

Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

### **Article L3153-2**

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.

### **Article L3153-3**

Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou aux sixième et septième alinéas de l'article L. 741-10 du code rural.

Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

Les droits utilisés selon les modalités prévues aux précédents alinéas, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite

d'un plafond de dix jours par an de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural en tant qu'ils visent l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale et, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au premier alinéa ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code pour ceux utilisés selon les modalités prévues au deuxième alinéa.

## **Chapitre IV : Garantie et liquidation des droits**

### **Article L3154-1**

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.

### **Article L3154-2**

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

A défaut d'accord collectif avant le 8 février 2009, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

### **Article L3154-3**

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

# **TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES TRAVAILLEURS**

## **Chapitre Ier : Définitions.**

### **Article L3161-1**

Pour l'application des dispositions du présent titre, sont considérés comme des jeunes travailleurs :

1° Les salariés âgés de moins de dix-huit ans ;

2° Les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

## **Chapitre II : Durée du travail.**

### **Article L3162-1**

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

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

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

### **Article L3162-2**

L'employeur laisse aux jeunes travailleurs soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Le temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement est considéré comme un temps de travail effectif.

### **Article L3162-3**

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

## **Chapitre III : Travail de nuit.**

### **Article L3163-1**

Pour l'application du présent chapitre, est considéré comme travail de nuit :

1° Pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;

2° Pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

### **Article L3163-2**

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

Pour les jeunes salariés des établissements commerciaux et de ceux du spectacle, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail.

Un décret en Conseil d'Etat détermine en outre la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques

particulières de l'activité justifient une dérogation. Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles cette autorisation peut être accordée dans ces secteurs.

Il ne peut être accordé de dérogation entre minuit et 4 heures, sous réserve des cas d'extrême urgence prévus à l'article L. 3163-3.

Il ne peut être accordé de dérogation pour l'emploi de mineurs de moins de seize ans que s'il s'agit de ceux mentionnés à l'article L. 7124-1 dans les entreprises de spectacle, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores.

### **Article L3163-3**

En cas d'extrême urgence, si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles, il peut être dérogé aux dispositions des articles L. 3163-1 et L. 3163-2, en ce qui concerne les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans, pour des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus.

Une période équivalente de repos compensateur leur est accordée dans un délai de trois semaines.

## **Chapitre IV : Repos et congés**

### **Section 1 : Repos quotidien.**

#### **Article L3164-1**

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans.

La durée minimale de repos continu quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à douze heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2.

### **Section 2 : Repos hebdomadaire et dominical.**

## **Article L3164-2**

Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives.

A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

## **Article L3164-3**

Les dérogations au repos hebdomadaire prévues par les articles L. 3132-4 et L. 3132-8 ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

## **Article L3164-4**

Un décret en Conseil d'Etat établit la nomenclature des industries autorisées à bénéficier des dérogations au repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-5 à L. 3132-7 et pour les jeunes salariés.

Ce décret est pris dans les formes prévues à l'article L. 3121-52 pour les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

## **Article L3164-5**

L'interdiction de travail le dimanche prévue à l'article L. 3132-3 n'est pas applicable aux apprentis âgés de moins de dix-huit ans employés dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'Etat.

## **Section 3 : Jours fériés.**

### **Article L3164-6**

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi.

### **Article L3164-7**

Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve de bénéficier du repos minimal prévu aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

### **Article L3164-8**

Dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions de l'article L. 3164-6, sous réserve que les jeunes travailleurs intéressés par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire fixées aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

## **Section 4 : Congés annuels.**

### **Article L3164-9**

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de

référence.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

# **TITRE VII : CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET DES REPOS**

## **Chapitre Ier : Contrôle de la durée du travail**

### **Section 1 : Information des salariés et affichages.**

#### **Article L3171-1**

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### **Section 2 : Registres et documents obligatoires.**

#### **Article L3171-2**

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.

### **Section 3 : Documents fournis à l'inspecteur du travail.**

## **Article L3171-3**

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

## **Section 4 : Documents fournis au juge.**

### **Article L3171-4**

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

## **Chapitre II : Contrôle du repos hebdomadaire.**

### **Article L3172-1**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

1° Les conditions dans lesquelles est organisé le contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos hebdomadaire soit collectif ou organisé par roulement ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur avise l'inspecteur du travail de la mise en oeuvre des dérogations au repos hebdomadaire.

## **Article L3172-2**

Les chambres de discipline dont relèvent les offices ministériels assurent, sous le contrôle du procureur de la République, l'application des dispositions relatives au repos hebdomadaire aux clercs, commis et employés des études et greffes dans ces offices.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

## **LIVRE II : SALAIRE ET AVANTAGES DIVERS**

### **TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION**

#### **Chapitre unique.**

##### **Article L3211-1**

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

## **TITRE II : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

#### **Chapitre Ier : Principes.**

##### **Article L3221-1**

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

##### **Article L3221-2**

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

##### **Article L3221-3**

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

#### **Article L3221-4**

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

#### **Article L3221-5**

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

#### **Article L3221-6**

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

#### **Article L3221-7**

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de

valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

### **Article L3221-8**

Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 1144-1 s'appliquent.

### **Article L3221-9**

Les inspecteurs du travail, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

### **Article L3221-10**

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

## **Chapitre II : Dispositions pénales.**

### **Article L3222-1**

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, sous réserve des mesures particulières prévues par le présent article.

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

Le juge peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

## **Article L3222-2**

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

Toutefois, dans le cas où le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 3222-1 n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

## **TITRE III : DÉTERMINATION DU SALAIRE**

### **Chapitre Ier : Salaire minimum interprofessionnel de croissance**

#### **Section 1 : Champ d'application.**

##### **Article L3231-1**

Les dispositions du présent chapitre sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, au personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et au personnel de droit privé des établissements publics administratifs.

#### **Section 2 : Principes.**

##### **Article L3231-2**

Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles :

1° La garantie de leur pouvoir d'achat ;

2° Une participation au développement économique de la nation.

### **Article L3231-3**

Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

## **Section 3 : Modalités de fixation**

### **Sous-section 1 : Garantie du pouvoir d'achat des salariés.**

#### **Article L3231-4**

La garantie du pouvoir d'achat des salariés prévue au 1° de l'article L. 3231-2 est assurée par l'indexation du salaire minimum de croissance sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation institué comme référence par voie réglementaire.

#### **Article L3231-5**

Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

### **Sous-section 2 : Participation des salariés au développement économique de la nation.**

#### **Article L3231-6**

La participation des salariés au développement économique de la nation prévue au 2° de l'article L. 3231-2 est assurée, indépendamment de l'application de l'article L. 3231-4, par la fixation du salaire minimum de croissance, chaque année avec effet au 1er juillet.

### **Article L3231-7**

Le taux du salaire minimum de croissance est fixé par voie réglementaire à l'issue d'une procédure déterminée par décret.

### **Article L3231-8**

En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail.

L'indice de référence peut être modifié par voie réglementaire.

### **Article L3231-9**

Les relèvements annuels successifs du salaire minimum de croissance doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus.

## **Sous-section 3 : Autres modalités de fixation.**

### **Article L3231-10**

En cours d'année, le salaire minimum de croissance peut être porté, par voie réglementaire, à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 3231-5.

## **Article L3231-11**

Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en application de l'article L. 3231-10

depuis le 1er janvier de l'année précédente entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du salaire minimum de croissance, de la règle fixée à l'article L. 3231-8

## **Section 4 : Minimum garanti.**

### **Article L3231-12**

Un minimum garanti est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation par application des dispositions de l'article L. 3231-4. Il intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature.

Ce minimum garanti peut être porté, par voie réglementaire, à un niveau supérieur à celui résultant de l'application du premier alinéa.

## **Chapitre II : Rémunération mensuelle minimale**

### **Section 1 : Dispositions générales.**

#### **Article L3232-1**

Tout salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé dans les conditions prévues à la section 2.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés temporaires.

## **Article L3232-2**

Le gouvernement présente chaque année, en annexe au projet de loi de finances, un rapport sur l'application du présent chapitre indiquant notamment :

1° Le nombre de salariés bénéficiaires de l'allocation complémentaire établie par l'article L. 3232-5 ;

2° Le coût du versement de l'allocation prévue au 1° pour l'année écoulée ;

3° Le nombre de bénéficiaires des allocations publiques de chômage total et des allocations publiques de chômage partiel ainsi que les mesures prises en application de l'article L. 3232-9.

## **Section 2 : Modalités de fixation.**

### **Article L3232-3**

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.

Elle ne peut excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire minimum de croissance.

### **Article L3232-4**

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

1° Au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ;

2° Le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

### **Section 3 : Allocation complémentaire.**

#### **Article L3232-5**

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire pour des causes autres que celles énumérées à l'article L. 3232-4, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Pour l'application du présent chapitre, sont assimilées aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, les indemnités pour intempéries prévues aux articles L. 5424-6 et suivants.

#### **Article L3232-6**

Les dispositions fiscales et sociales relatives aux allocations et contributions prévues à l'article L. 5428-1 sont applicables à l'allocation complémentaire.

#### **Article L3232-7**

L'allocation complémentaire est à la charge de l'employeur.

### **Section 4 : Remboursement par l'Etat.**

#### **Article L3232-8**

L'Etat rembourse à l'employeur une fraction de l'allocation complémentaire.

Le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation de chômage partiel prévue à l'article L. 5122-1 ne peut excéder la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle minimale et le salaire net perçu par un travailleur. Ce salaire correspond au nombre d'heures pendant lesquelles celui-ci a effectivement travaillé au cours du mois considéré.

## **Section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L3232-9**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre, notamment :

1° Les conditions, les modalités et les délais de remboursement par l'Etat de la part lui incombant dans l'allocation complémentaire ;

2° En tant que de besoin, les modalités particulières applicables aux salariés de l'agriculture, aux salariés du bâtiment et des travaux publics, aux marins professionnels, aux dockers professionnels, aux salariés travaillant à domicile, aux salariés intermittents, aux travailleurs handicapés, ainsi qu'aux salariés saisonniers pendant la période normale de leur activité. Ces décrets peuvent prévoir le calcul de la rémunération minimale sur une période autre que mensuelle.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

## **TITRE IV : PAIEMENT DU SALAIRE**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L3241-1**

Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

Toute stipulation contraire est nulle.

En dessous d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

Au-delà d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

## **Chapitre II : Mensualisation.**

### **Article L3242-1**

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

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

### **Article L3242-2**

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

### **Article L3242-3**

Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

### **Article L3242-4**

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution dure plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées d'un commun accord. Toutefois, le salarié reçoit des acomptes chaque quinzaine et est intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

## **Chapitre III : Bulletin de paie.**

### **Article L3243-1**

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

### **Article L3243-2**

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L3243-3**

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de

travail ou d'un contrat.

Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 1269 du nouveau code de procédure civile.

### **Article L3243-4**

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés pendant cinq ans.

### **Article L3243-5**

Il peut être dérogé à la conservation des bulletins de paie, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 8113-6.

## **Chapitre IV : Pourboires.**

### **Article L3244-1**

Dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites " pour le service " par l'employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, sont intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

### **Article L3244-2**

Les sommes mentionnées à l'article L. 3244-1 s'ajoutent au salaire fixe, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

## **Chapitre V : Action en paiement et prescription.**

### **Article L3245-1**

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

## **Chapitre VI : Dispositions pénales.**

## **TITRE V : PROTECTION DU SALAIRE**

### **Chapitre Ier : Retenues.**

#### **Article L3251-1**

L'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature.

#### **Article L3251-2**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3251-1, une compensation entre le montant des salaires et les sommes qui seraient dues à l'employeur peut être opérée dans les cas de fournitures suivants :

1° Outils et instruments nécessaires au travail ;

2° Matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;

3° Sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

#### **Article L3251-3**

En dehors des cas prévus au 3° de l'article L. 3251-2, l'employeur ne peut opérer de retenue de salaire pour les avances en espèces qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée à ce titre ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.

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

## **Article L3251-4**

Il est interdit à l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 1382 du code civil, d'imposer aux salariés des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'exercice normal de leur travail dans les secteurs suivants :

1° Hôtels, cafés, restaurants et établissements similaires ;

2° Entreprises de spectacle, cercles et casinos ;

3° Entreprises de transport.

## **Chapitre II : Saisies et cessions.**

### **Article L3252-1**

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux sommes dues à titre de rémunération à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de sa rémunération, la forme et la nature de son contrat.

### **Article L3252-2**

Sous réserve des dispositions relatives aux pensions alimentaires prévues à l'article L. 3252-5, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge, déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles ces seuils et correctifs sont révisés en fonction de l'évolution des circonstances économiques.

### **Article L3252-3**

Pour la détermination de la fraction insaisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que de la valeur des avantages en nature, après déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires.

Il est en outre tenu compte d'une fraction insaisissable, égale au montant de ressources dont disposerait le salarié s'il ne percevait que le revenu minimum d'insertion.

Il n'est pas tenu compte des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

### **Article L3252-4**

Lorsqu'un débiteur perçoit de plusieurs payeurs des sommes saisissables ou cessibles dans les conditions prévues par le présent chapitre, la fraction saisissable est calculée sur l'ensemble de ces sommes.

Les retenues sont opérées selon les modalités déterminées par le juge.

### **Article L3252-5**

Le prélèvement direct du terme mensuel courant et des six derniers mois impayés des pensions alimentaires peut être poursuivi sur l'intégralité de la rémunération. Il est d'abord imputé sur la fraction insaisissable et, s'il y a lieu, sur la fraction saisissable.

Toutefois, une somme est, dans tous les cas, laissée à la disposition du salarié dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L3252-6**

Un décret en Conseil d'Etat détermine la juridiction compétente pour connaître de la saisie des rémunérations.

### **Article L3252-7**

Les rémunérations ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire.

### **Article L3252-8**

En cas de pluralité de saisies, les créanciers viennent en concours sous réserve des causes légitimes de préférence.

### **Article L3252-9**

Le tiers saisi fait connaître :

1° La situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi ;

2° Les cessions, saisies, avis à tiers détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution.

Le tiers employeur saisi qui s'abstient sans motif légitime de faire cette déclaration ou fait une déclaration mensongère peut être condamné par le juge au paiement d'une amende civile sans préjudice d'une condamnation à des dommages et intérêts et de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3252-10.

## **Article L3252-10**

Le tiers saisi verse mensuellement les retenues pour lesquelles la saisie est opérée dans les limites des sommes disponibles.

A défaut, le juge, même d'office, le déclare débiteur des retenues qui auraient dû être opérées et qu'il détermine, s'il y a lieu, au vu des éléments dont il dispose.

Le recours du tiers saisi contre le débiteur ne peut être exercé qu'après mainlevée de la saisie.

## **Article L3252-11**

Les parties peuvent se faire représenter par :

1° Un avocat ;

2° Un officier ministériel du ressort, lequel est dispensé de produire une procuration ;

3° Un mandataire de leur choix muni d'une procuration.

Si ce mandataire représente le créancier saisissant, sa procuration doit être spéciale à l'affaire pour laquelle il représente son mandant.

## **Article L3252-12**

En cas de saisie portant sur une rémunération sur laquelle une cession a été antérieurement consentie et régulièrement notifiée, le cessionnaire est de droit réputé saisissant pour les sommes qui lui restent dues, tant qu'il est en concours avec d'autres créanciers saisissants.

## **Article L3252-13**

Le juge peut décider, à la demande du débiteur ou du créancier et en considération de la quotité saisissable de la rémunération, du montant de la créance et du taux des intérêts dus, que la créance cause de la saisie produira intérêt à un taux réduit à compter de l'autorisation de saisie ou que les sommes retenues sur la rémunération s'imputeront d'abord sur le capital.

Les majorations de retard prévues par l'article 3 de la loi n° 75-619 du 11 juillet 1975 relative au taux de l'intérêt légal cessent de s'appliquer aux sommes retenues à compter du jour de leur prélèvement sur la rémunération.

## **Chapitre III : Privilèges et assurance**

### **Section 1 : Dispositions générales.**

#### **Article L3253-1**

Les créances résultant du contrat de travail sont garanties dans les conditions prévues au 4° de l'article 2331 et au 2° de l'article 2375 du code civil, relatifs aux privilèges sur les biens mobiliers et immobiliers du débiteur.

En outre, en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, elles sont garanties, conformément aux articles L. 625-7 et L. 625-8 du code de commerce, dans les conditions prévues aux articles L. 3253-2 à L. 3253-21.

### **Section 2 : Privilèges et assurance en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire**

#### **Sous-section 1 : Privilèges.**

#### **Article L3253-2**

Lorsqu'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte, les

rémunérations de toute nature dues aux salariés pour les soixante derniers jours de travail sont, déduction faite des acomptes déjà perçus, payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.

Ce plafond est fixé par voie réglementaire sans pouvoir être inférieur à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

### **Article L3253-3**

Les rémunérations prévues au premier alinéa de l'article L. 3253-2 comprennent :

1° Les salaires, appointements ou commissions proprement dites ;

2° Les accessoires et notamment l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14, l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5, l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32.

### **Article L3253-4**

Les indemnités de congés payés sont, nonobstant l'existence de toute créance privilégiée, payées jusqu'à concurrence d'un plafond identique à celui établi pour une période de trente jours de rémunération par l'article L. 3253-1.

### **Article L3253-5**

Les sommes dues aux façonniers par leurs donneurs d'ordres sont payées, lorsque ces derniers font l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée à l'exception de celles garanties par l'article L. 3253-2, à due concurrence du montant total des rémunérations de toute nature dues aux salariés de ces façonniers, au titre des soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage précédant l'ouverture de la procédure.

## **Sous-section 2 : Assurance contre le risque de non-paiement**

### **Paragraphe 1 : Principes.**

#### **Article L3253-6**

Tout employeur de droit privé assure ses salariés, y compris ceux détachés à l'étranger ou expatriés mentionnés à l'article L. 5422-13, contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

#### **Article L3253-7**

Le droit du salarié est garanti indépendamment de l'observation par l'employeur tant des prescriptions de la présente section que des obligations dont il est tenu à l'égard des institutions prévues à l'article L. 3253-14.

### **Paragraphe 2 : Créances couvertes par l'assurance.**

#### **Article L3253-8**

L'assurance mentionnée à l'article L. 3253-6 couvre :

1° Les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé ;

2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant :

a) Pendant la période d'observation ;

b) Dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ;

c) Dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation ;

d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire ;

3° Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposée la convention de reclassement personnalisé, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé cette convention aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées au 2°, y compris les contributions dues par l'employeur dans le cadre de cette convention et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié ;

4° Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues :

a) Au cours de la période d'observation ;

b) Au cours des quinze jours suivant le jugement de liquidation ;

c) Au cours du mois suivant le jugement de liquidation pour les représentants des salariés prévus par les articles L. 621-4 et L. 631-9 du code de commerce ;

d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation.

La garantie des sommes et créances mentionnées aux 1°, 2° et 4° inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi.

## **Article L3253-9**

Sont également couvertes les créances résultant du licenciement des salariés bénéficiaires d'une protection particulière relative au licenciement dès lors que l'administrateur, l'employeur ou le

liquidateur, selon le cas, a manifesté, au cours des périodes mentionnées au 2° de l'article L. 3253-8, son intention de rompre le contrat de travail.

### **Article L3253-10**

Sont également couvertes, lorsqu'elles revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise, les sommes dues aux titres de l'intéressement, de la participation des salariés aux fruits de l'expansion ou d'un fonds salarial.

### **Article L3253-11**

Sont également couverts les arrérages de préretraite dus à un salarié ou à un ancien salarié en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent lorsque l'accord ou la convention prévoit le départ en préretraite à cinquante-cinq ans au plus tôt.

La garantie prévue par le présent article est limitée dans des conditions déterminées par décret.

### **Article L3253-12**

Les créances mentionnées aux articles L. 3253-10 et L. 3253-11 sont garanties :

1° Lorsqu'elles sont exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure ;

2° Lorsque, si un plan organisant la sauvegarde ou le redressement judiciaire de l'entreprise intervient à l'issue de la procédure, elles deviennent exigibles du fait de la rupture du contrat de travail, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3253-8 ;

3° Lorsque intervient un jugement de liquidation judiciaire ou un jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise.

## **Article L3253-13**

L'assurance prévue à l'article L. 3253-6 ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

## **Paragraphe 3 : Institutions de garantie contre le risque de non-paiement.**

### **Article L3253-14**

L'assurance prévue à l'article L. 3253-6 est mise en oeuvre par une association créée par les organisations nationales professionnelles d'employeurs représentatives et agréée par l'autorité administrative.

Cette association conclut une convention de gestion avec l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale pour le recouvrement des cotisations mentionnées à l'article L. 3253-18.

En cas de dissolution de cette association, l'autorité administrative confie à l'organisme prévu à l'article L. 5427-1 la gestion du régime d'assurance institué à l'article L. 3253-6, à l'exception du recouvrement des cotisations mentionnées à l'article L. 3253-18 confié aux organismes mentionnés à l'article L. 5422-16.

Cette association et l'organisme précité constituent les institutions de garantie contre le risque de non-paiement.

### **Article L3253-15**

Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 avancent les sommes comprises dans le relevé établi par le mandataire judiciaire, même en cas de contestation par un tiers.

Elles avancent également les sommes correspondant à des créances établies par décision de justice exécutoire, même si les délais de garantie sont expirés.

Les décisions de justice sont de plein droit opposables à l'association prévue à l'article L. 3253-14.

Lorsque le mandataire judiciaire a cessé ses fonctions, le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan, selon le cas, adresse un relevé complémentaire aux institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14, à charge pour lui de reverser les sommes aux salariés et organismes créanciers.

## **Article L3253-16**

Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 sont subrogées dans les droits des salariés pour lesquels elles ont réalisé des avances :

1° Pour l'ensemble des créances, lors d'une procédure de sauvegarde ;

2° Pour les créances garanties par le privilège prévu aux articles L. 3253-2, L. 3253-4 et L. 7313-8 et les créances avancées au titre du 3° de l'article L. 3253-8, lors d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Les autres sommes avancées dans le cadre de ces procédures leur sont remboursées dans les conditions prévues par les dispositions du livre VI du code de commerce pour le règlement des créances nées antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure. Elles bénéficient alors des privilèges attachés à celle-ci.

## **Article L3253-17**

La garantie des institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14

est limitée, toutes créances du salarié confondues, à un ou des montants déterminés par décret, en référence au plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage.

## **Paragraphe 4 : Financement.**

### **Article L3253-18**

L'assurance est financée par des cotisations des employeurs assises sur les rémunérations servant de base au calcul des contributions au régime d'assurance-chômage.

Le recouvrement, le contrôle de ces cotisations et leur contentieux suivent les règles prévues à l'article L. 5422-16.

## **Paragraphe 5 : Dispositions applicables dans le cas où l'employeur est établi dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen**

### **Article L3253-18-1**

Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14

assurent le règlement des créances impayées des salariés qui exercent ou exerçaient habituellement

leur activité sur le territoire français, pour le compte d'un employeur dont le siège social, s'il s'agit d'une personne morale, ou, s'il s'agit d'une personne physique, l'activité ou l'adresse de l'entreprise est situé dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, lorsque cet employeur se trouve en état d'insolvabilité.

### **Article L3253-18-2**

Un employeur est considéré comme se trouvant en état d'insolvabilité au sens de l'article L. 3253-18-1

lorsqu'a été demandée l'ouverture d'une procédure collective fondée sur son insolvabilité, prévue par les dispositions législatives, réglementaires et administratives d'un Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, qui entraîne le dessaisissement partiel ou total de cet employeur ainsi que la désignation d'un syndic ou de toute personne exerçant une fonction similaire à celle du mandataire judiciaire, de l'administrateur judiciaire ou du liquidateur, et que l'autorité compétente en application de ces dispositions a :

1° Soit décidé l'ouverture de la procédure ;

2° Soit constaté la fermeture de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur ainsi que l'insuffisance de l'actif disponible pour justifier l'ouverture de la procédure.

### **Article L3253-18-3**

La garantie due en application de l'article L. 3253-18-1

porte sur les créances impayées mentionnées à l'article L. 3253-8.

Toutefois, les délais prévus aux 2° et 3° de l'article L. 3253-8

sont portés à trois mois à compter de toute décision équivalente à une décision de liquidation ou arrêtant un plan de redressement.

### **Article L3253-18-4**

Si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles, les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 procèdent au versement des fonds sur présentation par le syndic étranger ou par toute autre personne exerçant une fonction similaire à celle du mandataire judiciaire, de l'administrateur judiciaire ou du liquidateur, des relevés des créances impayées.

Le dernier alinéa de l'article L. 3253-19 est applicable.

### **Article L3253-18-5**

Les sommes figurant sur ces relevés et restées impayées sont directement versées au salarié dans les huit jours suivant la réception des relevés des créances.

Par dérogation au premier alinéa, l'avance des contributions dues par l'employeur dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé mentionnées au 1° de l'article L. 3253-8 est versée à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage .

### **Article L3253-18-6**

L'article L. 3253-15 est applicable à l'exception du dernier alinéa.

Lorsque le mandataire judiciaire, l'administrateur judiciaire ou le liquidateur reçoit d'une institution située dans un autre Etat membre équivalente aux institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 les sommes dues aux salariés, il reverse immédiatement ces sommes aux salariés concernés.

Le mandataire judiciaire ou le liquidateur transmet à toute institution située dans un autre Etat membre équivalente aux institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 les relevés des créances impayées.

### **Article L3253-18-7**

Les articles

L. 3253-7

,

L. 3253-10

à L. 3253-13 et

L. 3253-17

sont applicables aux procédures définies aux articles

L. 3253-18-1

et L. 3253-18-2. Les jugements mentionnés à l'article L. 3253-12 s'entendent de toute décision équivalente prise par l'autorité étrangère compétente.

Les institutions mentionnées à l'article

L. 3253-14

sont subrogées dans les droits des salariés pour lesquels elles ont réalisé des avances.

## **Article L3253-18-8**

Lorsque le syndic étranger ou toute personne exerçant une fonction similaire à celle du mandataire judiciaire, de l'administrateur judiciaire ou du liquidateur a cessé ses fonctions ou dans le cas mentionné au 2° de l'article

L. 3253-18-2

, les institutions de garantie versent les sommes dues au salarié sur présentation, par celui-ci, des pièces justifiant du montant de sa créance. Dans ce cas, les dispositions relatives aux relevés des créances ne sont pas applicables.

## **Article L3253-18-9**

Les institutions mentionnées à l'article

L. 3253-14

informent, en cas de demande, toutes autres institutions de garantie des Etats membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen sur la législation et la réglementation nationales applicables en cas de mise en œuvre d'une procédure d'insolvabilité définie aux articles

L. 3253-18-1

et L. 3253-18-2.

## **Sous-section 3 : Etablissement et liquidation des créances.**

### **Article L3253-19**

Le mandataire judiciaire établit les relevés des créances dans les conditions suivantes :

1° Pour les créances mentionnées aux articles L. 3253-2 et L. 3253-4, dans les dix jours suivant le prononcé du jugement d'ouverture de la procédure ;

2° Pour les autres créances également exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure, dans les trois mois suivant le prononcé du jugement ;

3° Pour les salaires et les indemnités de congés payés couvertes en application du 3° de l'article L. 3253-8 et les salaires couverts en application du dernier alinéa de ce même article, dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie prévues à ce 3° et ce, jusqu'à concurrence du plafond mentionné aux articles L. 3253-2, L. 3253-4 et L. 7313-8 ;

4° Pour les autres créances, dans les trois mois suivant l'expiration de la période de garantie.

Les relevés des créances précisent le montant des cotisations et contributions mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 3253-8 dues au titre de chacun des salariés intéressés.

### **Article L3253-20**

Si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles avant l'expiration des délais prévus par l'article L. 3253-19, le mandataire judiciaire demande, sur présentation des relevés, l'avance des fonds nécessaires aux institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14.

Dans le cas d'une procédure de sauvegarde, le mandataire judiciaire justifie à ces institutions, lors de sa demande, que l'insuffisance des fonds disponibles est caractérisée. Ces institutions peuvent contester, dans un délai déterminé par décret en Conseil d'Etat, la réalité de cette insuffisance devant le juge-commissaire. Dans ce cas, l'avance des fonds est soumise à l'autorisation du juge-commissaire.

### **Article L3253-21**

Les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 versent au mandataire judiciaire les sommes figurant sur les relevés et restées impayées :

1° Dans les cinq jours suivant la réception des relevés mentionnés aux 1° et 3° de l'article L. 3253-19 ;

2° Dans les huit jours suivant la réception des relevés mentionnés aux 2° et 4° du même article.

Par dérogation, l'avance des contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé est versée directement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Le mandataire judiciaire reverse immédiatement les sommes qu'il a reçues aux salariés et organismes créanciers, à l'exclusion des créanciers subrogés, et en informe le représentant des salariés.

## **Section 3 : Privilèges spéciaux.**

### **Article L3253-22**

Les sommes dues aux entrepreneurs de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice soit des salariés, soit des fournisseurs créanciers à raison de fournitures de matériaux de toute nature servant à la construction des ouvrages.

Les sommes dues aux salariés à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

## **Article L3253-23**

Peuvent faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :

1° Dans les conditions fixées à l'article 1798 du code civil, les salariés des secteurs du bâtiment et des travaux publics ;

2° Dans les conditions fixées aux 1° et 3° de l'article 2332 du code civil, les salariés des entreprises agricoles ;

3° Dans les conditions fixées au 9° de l'article 2332 du code civil, les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile ;

4° Les caisses de congé pour le paiement des cotisations qui leur sont dues en application des articles L. 3141-30 et L. 5424-6 et suivants. Ce privilège qui garantit le recouvrement de ces cotisations pendant un an à dater de leur exigibilité porte sur les biens meubles des débiteurs et prend rang immédiatement après celui des salariés établis par le 4° de l'article 2331 du code civil. Les immeubles des débiteurs sont également grevés d'une hypothèque légale prenant rang à la date de son inscription ;

5° Dans les conditions fixées à l'article 89 du code du domaine public fluvial et de la navigation intérieure, les salariés employés à la construction, à la réparation, l'armement et à l'équipement du bateau.

## **Chapitre IV : Economats.**

### **Article L3254-1**

Il est interdit à tout employeur :

1° D'annexer à son établissement un économat destiné à la vente, directe ou indirecte, aux salariés et à leurs familles de denrées ou marchandises de quelque nature que ce soit ;

2° D'imposer au salarié l'obligation de dépenser tout ou partie de leur salaire dans des magasins désignés par lui.

## **Article L3254-2**

L'interdiction prévue à l'article L. 3254-1 ne vise pas les cas suivants :

1° Lorsque le contrat de travail stipule que le salarié logé et nourri reçoit en outre un salaire déterminé en argent ;

2° Lorsque, pour l'exécution d'un contrat de travail, l'employeur cède au salarié des fournitures à prix coûtant.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

### **Article L3255-1**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 3254-1, relatives aux économats, est puni d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE VI : AVANTAGES DIVERS**

### **Chapitre Ier : Frais de transport**

#### **Section 1 : Champ d'application.**

### **Article L3261-1**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent, outre aux employeurs mentionnés à l'article L. 3211-1, aux employeurs du secteur public.

## **Section 2 : Prise en charge des frais de transports publics**

### **Article L3261-2**

L'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

## **Section 3 : Prise en charge des frais de transports personnels.**

### **Article L3261-3**

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

1° Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

2° Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec celle prévue à l'article L. 3261-2.

### **Article L3261-4**

La prise en charge des frais de carburant mentionnée à l'article L. 3261-3 est mise en œuvre :

1° Pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 2242-1, par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

2° Pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L3261-5**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités des prises en charge prévues par les articles L. 3261-2 et L. 3261-3, notamment pour les salariés ayant plusieurs employeurs et les salariés à temps partiel, ainsi que les sanctions pour contravention aux dispositions du présent chapitre.

## **Chapitre II : Titres-restaurant**

### **Section 1 : Emission.**

#### **Article L3262-1**

Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant.

Ces titres sont émis :

1° Soit par l'employeur au profit des salariés directement ou par l'intermédiaire du comité d'entreprise ;

2° Soit par une entreprise spécialisée qui les cède à l'employeur contre paiement de leur valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission.

Un décret détermine les conditions d'application du présent article.

#### **Article L3262-2**

L'émetteur de titres-restaurant ouvre un compte bancaire ou postal sur lequel sont uniquement versés les fonds qu'il perçoit en contrepartie de la cession de ces titres.

Toutefois, cette règle n'est pas applicable à l'employeur émettant ses titres au profit des salariés lorsque l'effectif n'excède par vingt-cinq salariés.

Le montant des versements est égal à la valeur libératoire des titres mis en circulation. Les fonds provenant d'autres sources, et notamment des commissions éventuellement perçues par les émetteurs ne peuvent être versés aux comptes ouverts en application du présent article.

### **Article L3262-3**

Les comptes prévus à l'article L. 3262-2 sont des comptes de dépôts de fonds intitulés " comptes de titres-restaurant ".

Sous réserve des dispositions des articles L. 3262-4 et L. 3262-5, ils ne peuvent être débités qu'au profit de personnes ou d'organismes exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur ou une activité assimilée.

Les émetteurs spécialisés mentionnés au 2° de l'article L. 3262-1, qui n'ont pas déposé à l'avance à leur compte de titres-restaurant le montant de la valeur libératoire des titres-restaurant qu'ils cèdent à des employeurs, ne peuvent recevoir de ces derniers, en contrepartie de cette valeur, que des versements effectués au crédit de leur compte, à l'exclusion d'espèces, d'effets ou de valeurs quelconques.

## **Section 2 : Utilisation.**

### **Article L3262-4**

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire de l'émetteur, les salariés détenteurs de titres non utilisés mais encore valables et échangeables à la date du jugement déclaratif peuvent, par priorité à toute autre créance privilégiée ou non, se faire rembourser immédiatement, sur les fonds déposés aux comptes ouverts en application de l'article L. 3262-2, le montant des sommes versées pour l'acquisition de ces titres-restaurant.

### **Article L3262-5**

Les titres qui n'ont pas été présentés au remboursement par un restaurant avant la fin du deuxième mois suivant l'expiration de leur période d'utilisation sont définitivement périmés.

Sous réserve de prélèvements autorisés par le décret prévu à l'article L. 3262-7, la contre-valeur des titres périmés est versée au budget des activités sociales et culturelles des entreprises auprès desquelles les salariés se sont procuré leurs titres.

### **Section 3 : Exonérations.**

#### **Article L3262-6**

Lorsque l'employeur contribue à l'acquisition des titres par le salarié bénéficiaire et que cette contribution est comprise entre un minimum et un maximum fixés par l'autorité administrative, le complément de rémunération qui en résulte pour le salarié est exonéré, dans la limite de 0,46 euros par titre, du versement forfaitaire sur les salaires et de l'impôt sur le revenu.

Cette exonération est subordonnée à la condition que l'employeur, en ce qui concerne le versement forfaitaire sur les salaires, et le salarié, en ce qui concerne l'impôt sur le revenu, se conforment aux obligations mises à leur charge par le présent chapitre.

### **Section 4 : Dispositions d'application.**

#### **Article L3262-7**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent titre, notamment :

1° Les mentions qui figurent sur les titres-restaurant et les conditions d'apposition de ces mentions ;

2° Les conditions d'utilisation et de remboursement de ces titres ;

3° Les règles de fonctionnement des comptes bancaires ou postaux spécialement affectés à l'émission et à l'utilisation des titres-restaurant ;

4° Les conditions du contrôle de la gestion des fonds mentionnées à l'article L. 3262-2.

### **Chapitre III : Chèques-vacances.**

## **Article L3263-1**

Les dispositions relatives aux chèques-vacances sont prévues aux articles L. 411-1 à L. 411-17 du code du tourisme.

# **LIVRE III : DIVIDENDE DU TRAVAIL : INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE. SALARIALE**

## **TITRE Ier : INTÉRESSEMENT**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

#### **Article L3311-1**

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

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les dispositions du présent titre sont applicables aux entreprises publiques et aux sociétés nationales ne pouvant pas conclure une convention ou un accord collectif de travail mentionné à l'article L. 3312-5.

### **Chapitre II : Mise en place de l'intéressement.**

#### **Article L3312-1**

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances.

Il est facultatif.

### **Article L3312-2**

Toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel peut instituer, par voie d'accord, un intéressement collectif des salariés.

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

### **Article L3312-3**

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, peuvent bénéficier des dispositions du présent titre :

1° Les chefs de ces entreprises ;

2° Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;

3° Le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce

.

Toutefois, un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

### **Article L3312-4**

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement ou au titre du

supplément d'intéressement mentionné à l'article L. 3314-10 n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural, ni de revenu professionnel au sens de l'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 731-14 du code rural pour l'application de la législation de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens des mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Toutefois, en cas de suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues tant au présent article qu'aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de cet élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

Les sommes mentionnées au premier alinéa n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

### **Article L3312-5**

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans, selon l'une des modalités suivantes :

1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues aux 1°, 2° et 3° ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité.

### **Article L3312-6**

Dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être

conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement de projet. Cet accord d'intéressement de projet est négocié dans les conditions prévues au présent chapitre s'il n'implique que tout ou partie des salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe. Il est négocié selon des modalités identiques à celles prévues au premier alinéa de l'article L. 3333-2 s'il concerne tout ou partie des salariés d'entreprises qui ne constituent pas un groupe.

Dans les deux cas, la majorité des deux tiers requise pour la ratification s'entend sur les personnels entrant dans le champ d'application du projet.

L'accord définit un champ d'application et une période de calcul spécifiques, qui peuvent différer de ceux prévus aux articles L. 3311-1 et L. 3312-5 sans pouvoir excéder trois ans. L'application à l'intéressement de projet des dispositions du premier alinéa de l'article L. 3312-4 ne donne pas lieu à application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

### **Article L3312-7**

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le projet d'accord d'intéressement lui est soumis pour avis avant sa signature, dans un délai déterminé par voie réglementaire.

### **Article L3312-8**

Un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent bénéficient de ce régime. Elles concluent à cet effet un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5

## **Chapitre III : Contenu et régime des accords**

### **Section 1 : Contenu des accords.**

#### **Article L3313-1**

L'accord d'intéressement institue un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord.

Il comporte notamment un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.

## **Article L3313-2**

L'accord d'intéressement définit notamment :

1° La période pour laquelle il est conclu ;

2° Les établissements concernés ;

3° Les modalités d'intéressement retenues ;

4° Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 3314-1 à L. 3314-7 ;

5° Les dates de versement ;

6° Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;

7° Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

## **Section 2 : Régime des accords**

### **Sous-section 1 : Dépôt et contrôle administratif.**

#### **Article L3313-3**

L'accord d'intéressement est déposé auprès de l'autorité administrative dans un délai déterminé par voie réglementaire.

### **Sous-section 2 : Modification dans la situation juridique de**

## **l'entreprise.**

### **Article L3313-4**

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

## **Chapitre IV : Calcul, répartition et distribution de l'intéressement**

### **Section 1 : Calcul de l'intéressement.**

#### **Article L3314-1**

Les modalités de calcul de l'intéressement peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. A cet effet, l'accord d'intéressement peut renvoyer à des accords d'établissement.

#### **Article L3314-2**

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée :

1° Soit aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois ;

2° Soit aux résultats de l'une ou plusieurs de ses filiales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, dès lors que, à la date de conclusion de l'accord, au moins deux tiers des salariés de ces filiales situées en France sont couverts par un accord d'intéressement.

### **Article L3314-3**

L'intéressement aux résultats des salariés d'un groupement d'intérêt économique ou d'un groupement d'employeurs peut prendre en compte les résultats ou les performances des entreprises membres du groupement.

### **Article L3314-4**

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

## **Section 2 : Répartition de l'intéressement.**

### **Article L3314-5**

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires. L'accord peut également retenir conjointement ces différents critères. Ces critères peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. A cet effet, l'accord peut renvoyer à des accords d'établissement.

Sont assimilées à des périodes de présence :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7.

### **Article L3314-6**

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

### **Article L3314-7**

L'accord d'intéressement homologué en application de l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise peut continuer de retenir les critères de répartition fondés sur l'ancienneté et la qualification tel qu'il a été homologué dans ce cadre, dès lors qu'il aura été renouvelé sans discontinuité depuis sa dernière homologation.

## **Section 3 : Distribution de l'intéressement.**

### **Article L3314-8**

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

### **Article L3314-9**

Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice produit des intérêts calculés au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul

de l'intéressement.

### **Article L3314-10**

Le conseil d'administration ou le directoire peut décider de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds mentionnés à l'article L. 3314-8 et selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou par un accord spécifique conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5.

Ces sommes peuvent notamment être affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, d'un plan d'épargne interentreprises ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Dans une entreprise où il n'existe ni conseil d'administration, ni directoire, l'employeur peut décider le versement d'un supplément d'intéressement, dans les conditions prévues au présent article.

L'application au supplément d'intéressement des dispositions du premier alinéa de l'article L. 3312-4 ne donne pas lieu à application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

## **Chapitre V : Régime social et fiscal de l'intéressement.**

### **Article L3315-1**

Les entreprises qui mettent en oeuvre l'intéressement dans les conditions prévues au présent titre peuvent déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu le montant des sommes versées en espèces aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement.

Ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées au a du 5 de l'article 158 du code général des impôts.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux sommes versées aux exploitants individuels, aux associés de sociétés de personnes et assimilées n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés et aux conjoints collaborateurs et associés.

### **Article L3315-2**

Lorsqu'un bénéficiaire a adhéré à un plan d'épargne d'entreprise mentionné au titre III et qu'il affecte, dans un délai prévu par voie réglementaire, à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre de l'intéressement, ces sommes sont

exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

### **Article L3315-3**

Lorsqu'un bénéficiaire mentionné au troisième alinéa de l'article L. 3315-1 qui a adhéré à un plan d'épargne salariale prévu au titre III affecté à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre de l'intéressement, ces sommes sont exclues de l'assiette des bénéfices non commerciaux et de l'assiette des bénéfices industriels et commerciaux, dans la limite d'un plafond égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

### **Article L3315-4**

Les accords d'intéressement conclus au sein d'un groupe de sociétés établies dans plusieurs Etats membres de la Communauté européenne ouvrent droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 pour les primes versées à leurs salariés ainsi qu'aux personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 par les entreprises situées en France, parties à ces accords.

### **Article L3315-5**

Lorsqu'un accord, valide au sens de l'article L. 2232-2, a été conclu ou déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt.

## **TITRE II : PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

#### **Article L3321-1**

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

Un décret en Conseil d'Etat détermine les établissements publics de l'Etat à caractère industriel et commercial et les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue directement par l'Etat, qui sont soumis aux dispositions du présent titre. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables.

Les dispositions du présent titre sont également applicables aux sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, s'ils ne bénéficient pas de subventions d'exploitation, ne sont pas en situation de monopole et ne sont pas soumis à des prix réglementés.

Un décret en Conseil d'Etat peut déterminer les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, bénéficiant de subventions d'exploitation, étant en situation de monopole ou soumis à des prix réglementés, qui sont soumis aux dispositions du présent titre. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables.

## **Article L3321-2**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles le présent titre est appliqué aux sociétés mères et aux sociétés filiales.

## **Chapitre II : Mise en place de la participation**

### **Section 1 : Mise en place dans l'entreprise.**

#### **Article L3322-1**

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre.

Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise.

### **Article L3322-2**

Les entreprises employant habituellement cinquante salariés et plus garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale de cinquante salariés et plus reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4.

La base, les modalités de calcul, ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation sont fixées par accord dans les conditions prévues par le présent titre.

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

### **Article L3322-3**

Si une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer au moins cinquante salariés, les obligations de la présente section ne s'appliquent qu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement.

A cette date, un accord de participation peut être conclu dans les conditions de l'article L. 3324-2 sur une base de calcul et de répartition reprenant celle de l'accord d'intéressement ayant expiré.

### **Article L3322-4**

Pour l'appréciation du seuil de cinquante salariés, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

### **Article L3322-5**

Dans les entreprises nouvelles dont la création ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises préexistantes, les accords de participation sont conclus à partir du troisième exercice clos après leur création.

## **Article L3322-6**

Les accords de participation sont conclus selon l'une des modalités suivantes :

1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

## **Article L3322-7**

Par dérogation à l'article L. 3322-6, un accord de groupe peut être passé entre les sociétés d'un même groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Cet accord est conclu selon l'une des modalités suivantes :

1° Entre le mandataire des sociétés intéressées et le ou les salariés appartenant à l'une des entreprises du groupe mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;

2° Entre le mandataire des sociétés intéressées et les représentants mandatés par chacun des comités d'entreprise concernés ;

3° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par le mandataire des sociétés du groupe. S'il existe dans les sociétés intéressées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou, lorsque toutes les sociétés du groupe sont intéressées, s'il existe un comité de groupe, la ratification est demandée conjointement par le mandataire des sociétés du groupe et soit une ou plusieurs de ces organisations, soit la majorité des comités d'entreprise des sociétés concernées, soit le comité de groupe. La majorité des deux tiers est appréciée au niveau de l'ensemble des sociétés concernées.

## **Article L3322-8**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application de l'article L. 3322-2.

## **Section 2 : Mise en place dans la branche.**

### **Article L3322-9**

Un régime de participation, établi selon les modalités prévues à l'article L. 3324-1 ou à l'article L. 3324-2, est négocié par branche, au plus tard le 30 décembre 2009.

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'application de l'accord ainsi négocié, selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6.

Si l'accord de branche prévoit, conformément aux dispositions du chapitre III du titre III, la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises, l'entreprise est libre d'opter pour l'adhésion à celui-ci dans les conditions prévues à cet article.

A défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2007, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

## **Chapitre III : Contenu et régime des accords**

## **Section 1 : Contenu des accords.**

### **Article L3323-1**

L'accord de participation détermine :

1° Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'application des dispositions du présent titre ;

2° La nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés sur les sommes constituant la réserve spéciale de participation prévue à l'article L. 3324-1.

### **Article L3323-2**

L'accord de participation peut prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation :

1° A des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne salariale remplissant les conditions fixées au titre III ;

2° A un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées.

Ces dispositions sont applicables aux accords conclus après le 1er janvier 2007.

### **Article L3323-3**

Un accord de participation ne peut prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation uniquement à un compte courant bloqué.

## **Section 2 : Régime des accords**

### **Sous-section 1 : Dépôt.**

#### **Article L3323-4**

Les accords de participation sont déposés auprès de l'autorité administrative.

Ce dépôt conditionne l'ouverture du droit aux exonérations prévues au chapitre V.

### **Sous-section 2 : Dispositions applicables en l'absence d'accord.**

#### **Article L3323-5**

Lorsque, dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, un accord de participation n'a pas été conclu, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail et les dispositions du 2° de l'article L. 3323-2 sont applicables.

Les sommes ainsi attribuées aux salariés sont versées à des comptes courants qui, sous réserve des cas prévus par décret en application de l'article L. 3324-10, sont bloqués pour huit ans, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans des conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Les sommes précitées, versées à des comptes courants, portent intérêt à un taux fixé par arrêté du ministre chargé du budget et de l'économie.

La provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 ne peut être constituée.

### **Sous-section 3 : Participation volontaire.**

#### **Article L3323-6**

Les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation peuvent, par un accord de participation, se soumettre volontairement aux dispositions du présent titre.

Les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents,

directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime. En cas d'échec des négociations, l'employeur peut mettre en application unilatéralement un régime de participation conforme aux dispositions du présent titre. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative. Ces entreprises, leurs salariés et les bénéficiaires visés au deuxième alinéa se voient appliquer le régime social et fiscal prévu au chapitre V.

## **Sous-section 4 : Participation dans les entreprises agricoles.**

### **Article L3323-7**

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en application d'un régime de participation dans les entreprises agricoles employant des salariés mentionnés aux 1° à 3°, 6° et 7° de l'article L. 722-20 du code rural selon des modalités dérogeant aux dispositions de l'article L. 3324-1.

Ces entreprises et leurs salariés bénéficient alors, dans les mêmes conditions, du régime social et fiscal prévu au chapitre V.

## **Sous-section 5 : Modification dans la situation juridique de l'entreprise.**

### **Article L3323-8**

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission, rendant impossible l'application d'un accord de participation, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

En l'absence d'accord de participation applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage, dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice au cours duquel est intervenue la modification, une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord, selon l'un des modes prévus à l'article L. 3322-6.

## **Sous-section 6 : Sociétés coopératives ouvrières de production,**

## **coopératives agricoles et entreprises publiques.**

### **Article L3323-9**

Les dispositions du présent titre ainsi que celles régissant les sociétés coopératives ouvrières de production et les coopératives agricoles sont adaptées, par décret en Conseil d'Etat, pour les rendre applicables à ces sociétés.

Par dérogation à l'article L. 3324-10, l'accord de participation applicable dans ces sociétés peut prévoir que tout ou partie de la réserve spéciale de participation n'est exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

### **Article L3323-10**

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux exercices antérieurs à l'exercice suivant le 1er janvier 2005 pour les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, directement ou indirectement, par les établissements publics et les entreprises publiques mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3321-1, à l'exception de celles et ceux pour lesquels ces dispositions s'appliquaient en vertu du décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 dans sa rédaction antérieure au 1er janvier 2005.

## **Chapitre IV : Calcul et gestion de la participation**

### **Section 1 : Calcul de la réserve spéciale de participation.**

#### **Article L3324-1**

La réserve spéciale de participation des salariés est constituée comme suit :

1° Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article

219

du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des

articles

44 sexies,44 sexies A,44 septies,44 octies,44 octies A,44 undecies

,  
208 C

et

217 bis

du code général des impôts sans que, pour les entreprises qui n'ont pas conclu d'accord de participation conformément à l'article L. 3324-2

, ce bénéfice puisse être diminué des déficits constatés au cours des exercices antérieurs de plus de cinq ans à l'exercice en cours. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

2° Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 % des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini ;

3° Le bénéfice net est augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3

. Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice déterminé, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation, du bénéfice net à retenir au titre de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré ;

4° La réserve spéciale de participation des salariés est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées conformément aux dispositions des 1° et 2° le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

## **Article L3324-2**

L'accord de participation peut établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes de celles définies à l'article L. 3324-1. Cet accord ne dispense de l'application des règles définies à cet article que si, respectant les principes posés par le présent titre, il comporte pour les salariés des avantages au moins équivalents. La base de calcul retenue peut ainsi être le tiers du bénéfice net fiscal. La réserve spéciale de participation peut être calculée en prenant en compte l'évolution de la valeur des actions ou parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice clos.

Lorsqu'un accord est conclu au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages consentis aux salariés s'apprécie globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait

résulté d'un calcul effectué en application de l'article L. 3324-1 peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

L'accord n'ouvre droit au régime social et fiscal prévu au chapitre V que si la réserve spéciale de participation n'excède pas la moitié du bénéfice net comptable, ou, au choix des parties, l'un des trois plafonds suivants :

1° Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;

2° Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;

3° La moitié du bénéfice net fiscal.

L'accord précise le plafond retenu.

### **Article L3324-3**

Dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice à retenir, avant déduction de l'impôt correspondant, est égal au bénéfice imposable de cet exercice, diminué :

1° De la rémunération normale du travail du chef d'entreprise lorsque cette rémunération n'est pas admise dans les frais généraux pour l'assiette de l'impôt de droit commun ;

2° Des résultats déficitaires enregistrés au cours des cinq années antérieures qui ont été imputés sur des revenus d'une autre nature mais n'ont pas déjà été pris en compte pour le calcul de la participation afférente aux exercices précédents.

### **Article L3324-4**

Un décret en Conseil d'Etat détermine le mode de calcul, éventuellement forfaitaire, de la réduction opérée au titre de l'impôt sur le revenu prévue à l'article L. 3324-3.

## **Section 2 : Répartition de la réserve spéciale de participation.**

## **Article L3324-5**

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds déterminés par décret. Pour les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par le même décret.

Toutefois, l'accord de participation peut décider que cette répartition entre les bénéficiaires est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.

L'accord peut fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle.

Le plafond de répartition individuelle déterminé par le décret prévu au premier alinéa ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, à la hausse ou à la baisse, y compris par un accord mentionné à l'article L. 3323-1.

## **Article L3324-6**

Sont assimilées à des périodes de présence, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7.

## **Article L3324-7**

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels déterminé par décret. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies par l'article précité et celles du premier alinéa du présent article, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices

ultérieurs.

### **Article L3324-8**

Lorsqu'un accord unique est conclu au sein d'une unité économique et sociale en application de l'article

L. 3322-2

pour les entreprises qui n'entrent pas dans un même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du deuxième alinéa de l'article

L. 3344-1

, la répartition des sommes est effectuée entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article

L. 3323-6

et au troisième alinéa de l'article

L. 3324-2

, employés dans les entreprises sur la base du total des réserves de participation constituées dans chaque entreprise.

### **Article L3324-9**

Le conseil d'administration ou le directoire peut décider de verser un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds mentionnés à l'article L. 3324-5 et selon les modalités de répartition prévues par l'accord de participation ou par un accord spécifique conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6.

Si l'entreprise dispose d'un accord de participation conclu conformément à l'article L. 3324-2, la réserve spéciale de participation, y compris le supplément, ne peut excéder le plafond prévu au dernier alinéa de cet article. En l'absence d'un tel accord, elle ne peut excéder le plus élevé des plafonds mentionnés à l'avant-dernier alinéa du même article.

Dans une entreprise où il n'existe ni conseil d'administration, ni directoire, l'employeur peut décider le versement d'un supplément de réserve spéciale de participation, dans les conditions prévues au présent article.

L'application au supplément de réserve spéciale de participation des dispositions du second alinéa de l'article L. 3325-1 ne donne pas lieu à application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

## **Section 3 : Règles de disponibilité des droits des salariés.**

### **Article L3324-10**

Les droits constitués en application des dispositions du présent titre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans des

conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Toutefois, un accord collectif qui, en application de l'article L. 3324-2, établit un régime de participation comportant une base de calcul différente de celle établie à l'article L. 3324-1, peut prévoir que tout ou partie de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise supérieure à la répartition d'une réserve spéciale de participation calculée selon les modalités de l'article L. 3324-1 n'est négociable ou exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits. Lorsque les sommes ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions liées à la situation ou aux projets du salarié, dans lesquelles ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ces délais.

## **Section 4 : Paiement et déblocage anticipé.**

### **Article L3324-11**

Les entreprises peuvent payer directement aux salariés et, le cas échéant, aux bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article

L. 3323-6

et au troisième alinéa de l'article

L. 3324-2

, les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

## **Section 5 : Affectation à un plan d'épargne salariale.**

### **Article L3324-12**

Les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, qui ont adhéré à un plan d'épargne salariale bénéficiant des avantages fiscaux prévus au titre III peuvent obtenir de l'entreprise que les sommes qui leur sont attribuées par celle-ci, au titre de la participation, soient affectées à la réalisation de ce plan, si ce dernier le prévoit.

Le plan peut également être alimenté, suivant les modalités qu'il fixe, par les versements complémentaires de l'entreprise et les versements opérés volontairement par les salariés.

## **Chapitre V : Régime social et fiscal de la participation.**

## **Article L3325-1**

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours d'un exercice sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés.

Elles ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

## **Article L3325-2**

Les sommes affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation qu'elles sont exonérés dans les mêmes conditions. Ils se trouvent alors frappés de la même indisponibilité que ces sommes et sont définitivement exonérés à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante.

Après l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est toutefois maintenue pour les revenus provenant de sommes utilisées pour acquérir des actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise tels que ceux énumérés au 1° de l'article L. 3323-2, tant que les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur profit.

Cette exonération est maintenue dans les mêmes conditions lorsque les salariés transfèrent sans délai au profit des organismes de placement mentionnés au 1° de l'article L. 3323-2 les sommes initialement investies dans l'entreprise conformément aux dispositions du 2° de cet article.

Cette exonération est également maintenue dans les mêmes conditions lorsque ces mêmes sommes sont retirées par les salariés pour être affectées à la constitution du capital d'une société ayant pour objet exclusif de racheter tout ou partie du capital de leur entreprise dans les conditions prévues à l'article 83 bis du code général des impôts.

## **Article L3325-3**

Les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement sont fixées par le code général des impôts.

## **Article L3325-4**

Les dispositions du présent chapitre sont applicables au supplément de réserve spéciale de participation mentionné à l'article L. 3324-9.

## **Chapitre VI : Contestations et sanctions.**

### **Article L3326-1**

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent titre.

Les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée prévus au 4° de l'article L. 3324-1 sont réglées par les procédures stipulées par les accords de participation. A défaut, elles relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs. Lorsqu'un accord de participation est intervenu, les juridictions ne peuvent être saisies que par les signataires de cet accord.

Tous les autres litiges relatifs à l'application du présent titre sont de la compétence du juge judiciaire.

### **Article L3326-2**

Des astreintes peuvent être prononcées par le juge judiciaire contre les entreprises qui n'exécutent pas les obligations qui leur incombent en application du présent titre.

Les salariés de l'entreprise en cause et le procureur de la République dans le ressort duquel cette entreprise est située ont seuls qualité pour agir.

L'astreinte a un caractère provisoire et est liquidée par le juge après exécution par l'entreprise de ses obligations. Il est tenu compte, lors de sa liquidation, notamment du préjudice effectivement causé et de la résistance opposée par l'entreprise.

# **TITRE III : PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE**

## **Chapitre Ier : Champ d'application.**

### **Article L3331-1**

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

## **Chapitre II : Plan d'épargne d'entreprise**

### **Section 1 : Conditions de mise en place**

#### **Sous-section 1 : Bénéficiaires.**

##### **Article L3332-1**

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

##### **Article L3332-2**

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, peuvent également participer aux plans d'épargne d'entreprise :

- 1° Les chefs de ces entreprises ;
- 2° Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales ;
- 3° Le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint

associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Les travailleurs non salariés visés à l'article L. 134-1 du code de commerce ou au titre IV du livre V du code des assurances ayant un contrat individuel avec une entreprise dont ils commercialisent des produits peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, si le règlement le prévoit, dans des conditions fixées par décret.

## **Sous-section 2 : Mise en place.**

### **Article L3332-3**

Le plan d'épargne d'entreprise peut être établi dans l'entreprise à l'initiative de celle-ci ou par un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements effectués en application des titres Ier et II relatifs à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

### **Article L3332-4**

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne d'entreprise est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables à la modification des plans d'épargne d'entreprise mis en place à l'initiative de l'entreprise avant la date de publication de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement.

### **Article L3332-5**

Lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise, quand il existe, ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet de règlement du plan au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

## **Article L3332-6**

Lors de la négociation des accords prévus aux titres Ier et II, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise est examinée.

## **Sous-section 3 : Information des salariés.**

### **Article L3332-7**

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

### **Article L3332-8**

Lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, les entreprises communiquent la liste nominative de la totalité de leurs salariés à l'établissement habilité pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, auquel elles ont confié la tenue des comptes des adhérents. Cet établissement informe nominativement par courrier chaque salarié de l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise dans l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises ayant remis à l'ensemble de leurs salariés une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan prévue par le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

## **Sous-section 4 : Dépôt.**

### **Article L3332-9**

Les règlements des plans d'épargne d'entreprise sont déposés auprès de l'autorité administrative.

## **Section 2 : Versements.**

### **Article L3332-10**

Les versements annuels d'un salarié ou d'une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 aux plans d'épargne d'entreprise auxquels il participe ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour le conjoint du chef d'entreprise mentionné au 3° du même article et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, les versements ne peuvent excéder le quart du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le montant des droits inscrits à un compte épargne-temps et qui sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif défini au chapitre IV n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa. Il en est de même des droits utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise, à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2, ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières mentionnés aux articles L. 214-40 et L. 214-40-1 du code monétaire et financier.

### **Article L3332-11**

Les sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un salarié ou une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 ne peuvent excéder un plafond fixé par voie réglementaire pour les versements à un plan d'épargne d'entreprise, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. Cette contribution peut être constituée des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et des versements volontaires des bénéficiaires.

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié ou la personne mentionnée à l'article L. 3332-2 à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article L. 225-180 du code de commerce, sans que cette majoration puisse excéder 80 %.

### **Article L3332-12**

La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général, qui ne peuvent, en outre, en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié ou de la personne mentionnée à l'article L. 3332-2 croissant avec la rémunération de ce dernier.

### **Article L3332-13**

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place d'un plan mentionné au présent article ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales prévues à l'article L. 3332-27, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en place du plan.

### **Article L3332-14**

Les actions gratuites attribuées aux salariés dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-3 du code de commerce, sans préjudice des dispositions particulières prévues par le présent alinéa, peuvent être versées, à l'expiration de la période d'acquisition mentionnée au cinquième alinéa du I de l'article L. 225-197-1 du même code, sur un plan d'épargne d'entreprise, dans la limite d'un montant égal à 7,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale par adhérent, sous réserve d'une attribution à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

La répartition des actions entre les salariés fait l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, elle fait l'objet d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise.

La répartition peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires ou retenir conjointement ces différents critères.

## **Section 3 : Composition et gestion du plan.**

### **Article L3332-15**

Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées à l'acquisition :

1° De titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les articles L. 214-15 à L. 214-19 du code monétaire et financier ;

2° De parts de fonds communs de placement ou des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régis par les articles L. 214-39 et L. 214-40 du code monétaire et financier ;

3° D'actions émises par des sociétés mentionnées au paragraphe II de l'article 83 bis et à l'article 220 quater A du code général des impôts ;

4° D'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 220 nonies du code général des impôts.

Les actifs des fonds communs de placement peuvent également comprendre soit exclusivement des valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2, soit des valeurs mobilières diversifiées émises par une personne morale ayant son siège dans un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen comprenant ou non des titres de l'entreprise, y compris les titres de capital émis par les entreprises régies par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, sans préjudice des dispositions spécifiques qui régissent, le cas échéant, la souscription de ces titres par les salariés.

Lorsque tout ou partie de l'épargne recueillie par le plan est destinée à être consacrée à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2, l'institution d'un fonds commun de placement n'est pas obligatoire pour la gestion de cet investissement.

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise peut prévoir que les fonds communs de placement régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier qui peuvent recevoir les sommes versées dans le plan disposent d'un conseil de surveillance commun. Il peut également fixer la composition des conseils de surveillance des fonds communs de placement régis par les articles L. 214-39 et L. 214-40 du même code. En ce cas, il est fait application des dispositions de ces articles. Le règlement précise les modalités de désignation de ces conseils.

L'entreprise dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et qui a proposé ses titres aux adhérents de son plan d'épargne d'entreprise sans déterminer le prix de cession conformément aux dispositions légales relatives à l'évaluation de ses titres ne bénéficie pas, au titre de cette opération, des exonérations fiscales et sociales prévues aux articles L. 3332-22 et L. 3332-27.

## **Article L3332-16**

Un plan d'épargne d'entreprise établi par accord avec le personnel peut prévoir l'affectation des sommes versées à un fonds dédié au rachat des titres de cette entreprise ou d'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 220 nonies du code général des impôts, ainsi que de titres d'une entreprise du même groupe au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1, dans le cadre d'une opération de rachat réservée aux salariés.

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants, sur décision individuelle de ces derniers, doivent être détenues jusqu'au terme de l'opération de rachat mentionnée au 2°, sans que la durée de détention puisse être inférieure à cinq ans. Toutefois, un décret précise les cas dans lesquels les sommes ou valeurs mentionnées ci-dessus peuvent être exceptionnellement débloquées avant l'expiration de ce délai.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3332-17, l'actif de ce fonds peut être investi à 95 % en titres de l'entreprise.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 214-40 du code monétaire et financier, les membres du conseil de surveillance sont élus par l'ensemble des salariés porteurs de parts.

La mise en place de ce fonds est subordonnée aux conditions suivantes :

1° Au moins quinze salariés, ou au moins 30 % des salariés si les effectifs de l'entreprise n'excèdent pas cinquante salariés, sont impliqués dans l'opération de rachat réservée aux salariés ;

2° L'accord avec le personnel précise l'identité des salariés impliqués dans l'opération, le contrôle final de l'entreprise au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce et le terme de l'opération.

## **Article L3332-17**

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise prévoit qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis, dans les limites prévues à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du présent code.

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise ouvre à ses participants au moins une possibilité d'acquérir soit des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable mentionnés au 1° de l'article L. 3332-15, soit des parts de fonds communs de placement d'entreprise dont l'actif est composé de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé et, à titre accessoire, de liquidités, selon les règles fixées en application de l'article L. 214-4 du code monétaire et financier, ou de parts d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières dont l'actif est ainsi composé. Cette disposition n'est pas exigée lorsqu'un plan d'épargne de groupe ou un plan

d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement offre aux participants de l'entreprise la possibilité de placer les sommes versées dans un organisme de placement collectif en valeurs mobilières présentant les mêmes caractéristiques.

Lorsqu'un fonds commun de placement d'entreprise mentionné au 2° de l'article L. 3332-15 est investi en titres de l'entreprise et que ceux-ci ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, l'actif de ce fonds doit comporter au moins un tiers de titres liquides. Cette condition n'est pas exigée dans l'un des cas suivants :

1° Lorsqu'il est instauré un mécanisme garantissant la liquidité de ces valeurs dans des conditions déterminées par décret ;

2° Lorsque, pour l'application du présent livre, l'entreprise, la société qui la contrôle ou toute société contrôlée par elle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce s'est engagée à racheter, dans la limite de 10 % de son capital social, les titres non admis aux négociations sur un marché réglementé détenus par le fonds commun de placement d'entreprise.

Dans ce dernier cas, la valeur liquidative du fonds commun de placement d'entreprise est publiée au moins une fois par an. Après communication de la valeur d'expertise de l'entreprise, les salariés disposent d'un délai de deux mois avant la publication de la valeur liquidative du fonds pour présenter leur demande de souscription, de rachat ou d'arbitrage de leurs avoirs.

Un fonds commun de placement peut détenir au plus 30 % de titres émis par un fonds commun de placement mentionné à la sous-section 7 ou à la sous-section 9 de la section 1 du chapitre IV du titre Ier du livre II du code monétaire et financier.

### **Article L3332-17-1**

Sont considérées comme entreprises solidaires au sens du présent article les entreprises dont les titres de capital, lorsqu'ils existent, ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et qui :

- soit emploient des salariés dans le cadre de contrats aidés ou en situation d'insertion professionnelle ;

- soit, si elles sont constituées sous forme d'associations, de coopératives, de mutuelles, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires, remplissent certaines règles en matière de rémunération de leurs dirigeants et salariés. Ces règles sont définies par décret.

Les entreprises solidaires sont agréées par l'autorité administrative.

Sont assimilés à ces entreprises les organismes dont l'actif est composé pour au moins 35 % de titres émis par des entreprises solidaires ou les établissements de crédit dont 80 % de l'ensemble des prêts et des investissements sont effectués en faveur des entreprises solidaires.

## **Section 4 : Augmentation de capital.**

### **Article L3332-18**

Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

### **Article L3332-19**

Lorsque les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix de cession est fixé d'après les cours de bourse.

La décision fixant la date de souscription est prise par le conseil d'administration, le directoire ou leur délégué.

Lorsque l'augmentation de capital est concomitante à une première introduction sur un marché réglementé, le prix de souscription est déterminé par référence au prix d'admission sur le marché, à condition que la décision du conseil d'administration ou du directoire, ou de leur délégué, intervienne au plus tard dix séances de bourse après la date de la première cotation.

Le prix de souscription ne peut être supérieur à ce prix d'admission sur le marché ni, lorsqu'il s'agit de titres déjà cotés sur un marché réglementé, à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription. Il ne peut, en outre, être inférieur de plus de 20 % à ce prix d'admission ou à cette moyenne, ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L. 3332-25 et L. 3332-26 est supérieure ou égale à dix ans.

### **Article L3332-20**

Lorsque les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix

de cession est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise. Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives.

A défaut, le prix de cession est déterminé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent. Celui-ci est ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.

A compter du troisième exercice clos, le prix de cession des titres émis par des entreprises employant moins de cinq cents salariés peut être déterminé, au choix de l'entreprise, selon l'une des méthodes décrites aux deux alinéas précédents.

Le prix de souscription ne peut être ni supérieur au prix de cession ainsi déterminé, ni inférieur de plus de 20 % à celui-ci ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan, en application des articles L. 3332-25 et L. 3332-26, est supérieure ou égale à dix ans.

## **Article L3332-21**

L'assemblée générale qui décide l'augmentation de capital peut prévoir l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital.

L'avantage total résultant de cette attribution et, le cas échéant, de l'écart entre le prix de souscription et la moyenne des cours mentionnée à l'article L. 3332-19, ou entre le prix de souscription et le prix de cession déterminé en application de l'article L. 3332-20, ne peut pas dépasser l'avantage dont auraient bénéficié les adhérents au plan d'épargne si cet écart avait été de 20 % ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L. 3332-25 et L. 3332-26 est supérieure ou égale à dix ans.

Par ailleurs, l'assemblée générale peut également prévoir une attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital, sous réserve que la prise en compte de leur contre-valeur pécuniaire, évaluée au prix de souscription, n'ait pour effet de dépasser les limites prévues à l'article L. 3332-11.

## **Article L3332-22**

L'avantage constitué par l'écart entre le prix de souscription et la moyenne des cours mentionnés à l'article L. 3332-19, par l'écart entre le prix de souscription et le prix de cession déterminé en application de l'article L. 3332-20 et, le cas échéant, par l'attribution gratuite d'actions ou de titres donnant accès au capital est exonéré d'impôt sur le revenu et de taxe sur les salaires et n'entre pas

dans l'assiette des cotisations sociales définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

### **Article L3332-23**

Lorsqu'une société propose aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise de souscrire des obligations qu'elle a émises, le prix de cession est fixé selon des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L3332-24**

La présente section s'applique aux cessions par une société de ses titres, dans la limite de 10 % du total des titres qu'elle a émis, aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

## **Section 5 : Indisponibilité des sommes, débloqué anticipé et liquidation.**

### **Article L3332-25**

Sauf dans les cas énumérés par le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 3324-10, les actions ou parts acquises pour le compte des salariés et des anciens salariés leur sont délivrées à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition des titres.

Ce délai ne s'applique pas si la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise sert à lever des options consenties dans les conditions prévues à l'article L. 225-177 ou à l'article L. 225-179 du code de commerce. Les actions ainsi souscrites ou achetées sont versées dans le plan d'épargne et ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de ce versement. Toutefois, les actions peuvent être apportées à une société ou à un fonds commun de placement dont l'actif est exclusivement composé de titres de capital ou donnant accès au capital émis par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1. Le délai de cinq ans mentionné au présent alinéa reste applicable, pour la durée restant à courir à la date de l'apport, aux actions ou parts reçues en contrepartie de l'apport.

### **Article L3332-26**

Les actions gratuites mentionnées à l'article L. 3332-14 ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de leur versement sur le plan.

Les dispositions des articles L. 225-197-4 et L. 225-197-5 du code de commerce sont applicables.

## **Section 6 : Régime social et fiscal.**

### **Article L3332-27**

Les sommes mentionnées à l'article L. 3332-11 peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, selon le cas.

Elles ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

Pour ouvrir droit à ces exonérations fiscales et sociales, les règlements des plans d'épargne d'entreprise établis à compter de la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale doivent être déposés dans les conditions prévues à l'article L. 3332-9.

## **Section 7 : Dispositions d'application.**

### **Article L3332-28**

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

## **Chapitre III : Plan d'épargne interentreprises.**

### **Article L3333-1**

Sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre, les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au plan d'épargne interentreprises.

## **Article L3333-2**

Un plan d'épargne interentreprises peut être institué par accord collectif conclu dans les conditions prévues au livre II de la deuxième partie.

Si ce plan est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut également être conclu au sein du comité d'entreprise ou à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise du projet d'accord instituant le plan. Dans ce cas, l'accord est approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises et celles qui souhaitent y adhérer ou en sortir doivent recueillir l'accord de leur comité d'entreprise ou de la majorité des deux tiers de leur personnel.

## **Article L3333-3**

L'accord fixe le règlement du plan d'épargne interentreprises.

Ce règlement détermine notamment :

1° Les entreprises signataires ou le champ d'application professionnel et géographique ;

2° La nature des sommes qui peuvent être versées ;

3° Les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies, en particulier le nombre, l'orientation de gestion et le profil de risque des fonds utilisés ;

4° Les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont pris en charge par les employeurs ;

5° La liste de différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels les entreprises souhaitent

effectuer des versements complémentaires à ceux de leurs salariés pourront opter ;

6° Les conditions dans lesquelles sont désignés les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement prévus par le règlement du plan et les modalités de fonctionnement des conseils.

#### **Article L3333-4**

Le plan d'épargne interentreprises peut recueillir des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise, de versements volontaires des salariés et des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 appartenant aux entreprises entrant dans le champ de l'accord et, le cas échéant, des versements complémentaires de ces entreprises.

#### **Article L3333-5**

Le règlement peut prévoir que les sommes issues de la participation mise en place dans une entreprise peuvent être affectées à un fonds d'investissement créé dans l'entreprise en application du 2° de l'article L. 3323-2.

Lorsqu'il prévoit de recueillir les sommes issues de la participation, l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises dispense les entreprises mentionnées aux articles L. 3323-6 et L. 3323-7 de conclure un accord de participation. Son règlement inclut alors les clauses prévues aux articles L. 3323-1 à L. 3323-3 et L. 3324-5.

#### **Article L3333-6**

Par dérogation aux dispositions du 2° de l'article L. 3332-15, le plan d'épargne interentreprises ne peut pas prévoir l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-40 du code monétaire et financier.

Lorsque le plan prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-39 du même code, ceux-ci ne peuvent détenir plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières éventuellement détenus par le fonds.

## **Article L3333-7**

Un avenant au plan d'épargne interentreprises peut être conclu selon les modalités prévues au présent chapitre.

Toutefois, le règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouvert à l'adhésion d'autres entreprises peut prévoir qu'un avenant relatif aux 2°, 3° et 5° du règlement de ce plan peut être valablement conclu s'il est ratifié par une majorité des entreprises parties prenantes au plan. Ce règlement peut également prévoir des modalités de conclusion identiques des avenants rendus nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan.

## **Article L3333-8**

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

# **Chapitre IV : Plan d'épargne pour la retraite collectif**

## **Section 1 : Mise en place.**

### **Article L3334-1**

Sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre et des articles L. 3332-18 à L. 3332-24, les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au plan d'épargne pour la retraite collectif.

### **Article L3334-2**

Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif de travail dans les conditions prévues au livre II de la deuxième partie sans recourir aux services de l'institution mentionnée au I de l'article 8 de l'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006, lorsque ce plan n'est pas proposé sur le territoire d'un autre Etat membre ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Dans ce cas, l'accord mettant en place le plan précise les modalités d'exécution des obligations mentionnées au dernier alinéa du I et aux premier et deuxième alinéas du II de cet article.

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne pour la retraite collectif est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

### **Article L3334-3**

L'entreprise qui a mis en place un plan d'épargne d'entreprise depuis plus de trois ans ouvre une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif ou d'un contrat mentionné au b du

1 du I de l'article 163 quater viciés du code général des impôts  
ou d'un régime mentionné au 2° de  
l'article 83 du même code

### **Article L3334-4**

Le plan d'épargne pour la retraite collectif peut également être créé en tant que plan d'épargne interentreprises dans les conditions prévues au chapitre III.

### **Article L3334-5**

Le plan d'épargne pour la retraite collectif ne peut être mis en place que si les salariés et les personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte régi par cet article ou par le plan d'épargne interentreprises.

### **Article L3334-5-1**

Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers. Les salariés sont informés de cette clause dans des conditions prévues par décret.

## **Section 2 : Versements.**

## **Article L3334-6**

Le plan d'épargne pour la retraite collectif peut recevoir, à l'initiative des participants, les versements des sommes issues de l'intéressement, de la participation ainsi que d'autres versements volontaires et des contributions des entreprises prévues aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et L. 3334-10.

En outre, si le règlement du plan le prévoit, les entreprises peuvent effectuer un versement initial dans ce plan, dans la limite d'un plafond fixé par décret, même en l'absence de contribution du salarié. Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises visées au premier alinéa.

## **Article L3334-7**

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le plan d'épargne pour la retraite collectif. Ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements.

Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

## **Article L3334-8**

Les droits inscrits au compte épargne-temps peuvent être versés sur le plan d'épargne pour la retraite collectif.

## **Article L3334-9**

Par dérogation aux dispositions des articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et L. 3334-10, les sommes issues de la participation qui sont versées au plan d'épargne pour la retraite collectif peuvent donner lieu à versement complémentaire de l'entreprise dans les limites prévues à ces articles.

## **Article L3334-10**

Les sommes provenant d'un compte épargne-temps dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3153-3, correspondant à un abondement de l'employeur et transférées sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, sont assimilées à des versements des employeurs à un ou plusieurs de ces plans.

## **Section 3 : Composition et gestion du plan.**

### **Article L3334-11**

Les participants au plan d'épargne pour la retraite collectif bénéficient d'un choix entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant différents profils d'investissement.

### **Article L3334-12**

Par dérogation aux dispositions du 2° de l'article L. 3332-15, le plan d'épargne pour la retraite collectif ne peut pas prévoir l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-40 du code monétaire et financier, ni d'actions de sociétés d'investissement à capital variable régies par l'article L. 214-40-1 du même code, ni de titres de l'entreprise ou d'une société qui lui est liée au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2.

Lorsque le plan prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier et sans préjudice des dispositions du seizième alinéa de cet article, ceux-ci ne peuvent détenir plus de 5 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé ou plus de 5 % de titres de l'entreprise qui a mis en place le plan ou de sociétés qui lui sont liées au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières éventuellement détenues par le fonds.

### **Article L3334-13**

Le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif prévoit qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis, dans les limites

prévues à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du présent code.

## **Section 4 : Indisponibilité, déblocage anticipé et délivrance des sommes.**

### **Article L3334-14**

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sont détenues jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, dans des cas liés à la situation ou au projet du participant, ces sommes ou valeurs peuvent être exceptionnellement débloquées avant le départ en retraite.

### **Article L3334-15**

Sans préjudice des cas de déblocage anticipé prévus à l'article L. 3334-14, la délivrance des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Toutefois, l'accord qui établit le plan d'épargne pour la retraite collectif peut prévoir des modalités de délivrance en capital et de conversion en rente de ces sommes ou valeurs, ainsi que les conditions dans lesquelles chaque participant au plan exprime son choix.

## **Section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L3334-16**

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

## **Chapitre V : Transferts.**

## **Article L3335-1**

En cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel dans des conditions prévues par décret.

Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan.

## **Article L3335-2**

Les sommes détenues par un salarié, au titre de la réserve spéciale de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail, peuvent être affectées dans le plan d'épargne mentionné aux articles

L. 3332-1

,

L. 3333-1

et

L. 3334-1

de son nouvel employeur. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article

L. 3332-18

.

Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un autre plan d'épargne mentionné aux mêmes articles, comportant dans son règlement une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.

Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1.

Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au

premier alinéa de l'article

L. 3332-10

. Elles ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article

L. 3332-11

, sauf si le transfert a lieu à l'expiration de leur délai d'indisponibilité ou si les sommes sont transférées d'un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 vers un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1. Les sommes qui ont bénéficié du supplément d'abondement dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3332-11 ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel le supplément d'abondement a été versé l'autorise.

## **TITRE IV : DISPOSITIONS COMMUNES**

### **Chapitre Ier : Représentation et information des salariés**

#### **Section 1 : Participation aux assemblées générales des actionnaires de la société.**

##### **Article L3341-1**

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés de l'entreprise, membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise prévus aux articles L. 214-39 et L. 214-40 du code monétaire et financier.

#### **Section 2 : Formation économique, financière et juridique des représentants des salariés.**

##### **Article L3341-2**

Les administrateurs ou les membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés bénéficient, dans les conditions et les limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

##### **Article L3341-3**

Le temps consacré à la formation économique, financière et juridique est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 3142-7 et suivants.

Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6331-1.

#### **Article L3341-4**

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés de l'entreprise, membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise prévus aux articles L. 214-39 et L. 214-40 du code monétaire et financier.

### **Section 3 : Information des représentants du personnel.**

#### **Article L3341-5**

L'accord de participation ou le règlement d'un plan d'épargne salariale peuvent prévoir les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application de cet accord ou de ce règlement.

### **Section 4 : Information des salariés.**

#### **Article L3341-6**

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de ces dispositifs.

## **Article L3341-7**

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs prévus aux titres II et III.

Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et ceux qui sont affectés au plan d'épargne pour la retraite collectif, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale dont les modalités de mise en place et le contenu sont fixés par un décret en Conseil d'Etat.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du salarié. Il peut figurer sur les relevés de compte individuels et l'état récapitulatif.

## **Article L3341-8**

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre des dispositifs prévus au présent livre, figurent sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

## **Chapitre II : Conditions d'ancienneté.**

### **Article L3342-1**

Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale bénéficient de leurs dispositions.

Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe d'entreprises défini aux

articles L. 3344-1 et L. 3344-2 peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Le salarié temporaire est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

La condition maximale d'ancienneté de trois mois, prévue au premier alinéa, remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les accords d'intéressement et de participation et dans les règlements de plan d'épargne d'entreprise en vigueur à cette même date.

## **Chapitre III : Versements sur le compte épargne-temps.**

### **Article L3343-1**

Si la convention ou l'accord instituant un compte épargne-temps le prévoit, le salarié peut verser dans ce compte tout ou partie des primes qui lui sont attribuées en application d'un accord d'intéressement, ainsi que, à l'issue de leur période d'indisponibilité, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve de participation, les sommes qu'il a versées dans un plan d'épargne d'entreprise et celles versées par l'entreprise en application des articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et L. 3334-10.

Lorsque des droits à congé rémunéré ont été accumulés en contrepartie du versement des sommes énumérées au premier alinéa, les indemnités compensatrices correspondantes ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations sociales prévues aux articles L. 3312-4, L. 3325-1 à L. 3325-3 et L. 3332-27. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

L'accord d'intéressement précise les modalités selon lesquelles le choix du salarié s'opère lors de la répartition de l'intéressement.

## **Chapitre IV : Mise en place dans un groupe d'entreprises et dans les entreprises dépourvues d'épargne salariale**

### **Section 1 : Mise en place dans un groupe d'entreprises.**

## **Article L3344-1**

L'intéressement, la participation ou un plan d'épargne d'entreprise peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

Toutefois, les dispositifs d'augmentation du capital prévus aux articles L. 3332-18 et suivants ainsi que de majoration des sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises prévus au deuxième alinéa de l'article L. 3332-11 ne peuvent s'appliquer qu'au sein d'un groupe d'entreprises incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes en application des dispositions suivantes :

1° Article L. 345-2 du code des assurances pour les entreprises régies par ce code ;

2° Article L. 233-16 du code de commerce pour les entreprises régies par ce code ;

3° Article L. 511-36 du code monétaire et financier pour les établissements de crédit ;

4° Dispositions du code de la mutualité pour les mutuelles ;

5° Article L. 931-34 du code de la sécurité sociale pour les institutions de prévoyance.

## **Article L3344-2**

Les dispositifs d'augmentation du capital mentionnés à l'article L. 3344-1 peuvent également être mis en place au sein d'un groupe constitué par des sociétés régies par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, les unions qu'elles ont constituées et les filiales que celles-ci détiennent.

## **Section 2 : Entreprises dépourvues de dispositif d'épargne salariale.**

### **Article L3344-3**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un ou des délégués du personnel sont présents et aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en oeuvre un ou plusieurs des dispositifs mentionnés aux titres Ier à III.

## **Chapitre V : Dépôt et contrôle de l'autorité administrative**

### **Section 1 : Dépôt.**

#### **Article L3345-1**

L'accord d'intéressement, l'accord de participation et le règlement d'un plan d'épargne salariale, lorsqu'ils sont conclus concomitamment, peuvent faire l'objet d'un dépôt commun dans les conditions applicables aux accords d'intéressement.

### **Section 2 : Contrôle de l'autorité administrative.**

#### **Article L3345-2**

L'autorité administrative dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un règlement d'un plan d'épargne salariale pour demander, après consultation de l'organisme en charge du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales.

Sur le fondement de cette demande, l'accord ou le règlement peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales.

#### **Article L3345-3**

En l'absence de demande de l'autorité administrative pendant le délai de quatre mois, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions

légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

## **Article L3345-4**

La présente section est également applicable aux accords de participation et aux accords instituant des plans d'épargne interentreprises conclus dans une branche.

## **Chapitre VI : Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.**

### **Article L3346-1**

Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié a pour missions :

1° De promouvoir auprès des entreprises et des salariés les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;

2° D'évaluer ces dispositifs et de formuler toute proposition susceptible de favoriser leur diffusion.

Il peut en outre être saisi par le Gouvernement et par les commissions compétentes de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétences. Les rapports et recommandations établis par le conseil d'orientation sont communiqués au Parlement et rendus publics.

Le conseil d'orientation est présidé par le Premier ministre ou par son représentant. Un décret détermine sa composition et ses modalités de fonctionnement, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux.

## **LIVRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER**

### **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **Chapitre unique.**

##### **Article L3411-1**

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

### **TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON**

#### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

##### **Article L3421-1**

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

#### **Chapitre II : Durée du travail, repos et congés.**

##### **Article L3422-1**

Les articles L. 3133-7 à L. 3133-11, relatifs à la journée de solidarité, ne sont pas applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### **Chapitre III : Salaire et avantages divers**

## **Section 1 : Salaire minimum de croissance.**

### **Article L3423-1**

Lorsque le salaire minimum applicable en métropole est relevé en application des articles L. 3231-4 et L. 3231-5, le salaire minimum de chaque département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin est relevé à la même date et dans les mêmes proportions.

### **Article L3423-2**

Le salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin est fixé chaque année compte tenu de la situation économique locale telle qu'elle résulte notamment des comptes économiques du département considéré par décret en conseil des ministres.

### **Article L3423-3**

En cours d'année, le salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin peut être porté par voie réglementaire à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 3423-1

.

### **Article L3423-4**

Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en cours d'année entrent en compte pour la fixation annuelle du salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin en application de la règle fixée à l'article L. 3423-2

.

## **Section 2 : Rémunération mensuelle minimale**

### **Sous-section 1 : Dispositions générales.**

#### **Article L3423-5**

Les dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimale prévues aux articles L. 3232-1

et suivants sont applicables dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, sous réserve des adaptations prévues par la présente section.

#### **Article L3423-6**

Tout salarié mentionné à l'article L. 3211-1 qui ne perçoit pas d'allocations légales et conventionnelles pour privation partielle d'emploi et qui est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire de travail hebdomadaire au moins égal à vingt heures de travail effectif perçoit une rémunération minimale.

### **Sous-section 2 : Modalités de fixation.**

#### **Article L3423-7**

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 et L. 3423-1 à L. 3423-4, par le nombre d'heures correspondant à la durée contractuelle du travail pour le mois considéré.

Elle ne peut excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif égal à la durée légale du travail payé au taux du salaire minimum de croissance.

#### **Article L3423-8**

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

1° Au cours du mois considéré, le travailleur a accompli un nombre d'heures inférieur à la durée contractuelle du travail pour l'un des motifs suivants :

a) Suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident ou de maternité ;

b) Effet direct d'une cessation collective du travail ;

2° Le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

### **Sous-section 3 : Allocation complémentaire.**

#### **Article L3423-9**

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée contractuelle pour des causes autres que celles qui sont énumérées au 1° de l'article L. 3423-8, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'allocations légales ou conventionnelles pour privation partielle d'emploi, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice de celles prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3232-5.

## **TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES**

### **Chapitre unique : Intéressement, participation et épargne salariale.**

#### **Article L3431-1**

Les salariés des entreprises soumises aux dispositions du livre III exerçant leur activité à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises bénéficient de l'intéressement, de la participation et du plan d'épargne salariale dans les mêmes conditions que les salariés de ces entreprises travaillant dans les départements de métropole, d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

# **LIVRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

## **TITRE Ier : CHAMP ET DISPOSITIONS D'APPLICATION**

### **Chapitre unique**

#### **Section 1 : Champ d'application.**

##### **Article L4111-1**

Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4, les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

3° Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

##### **Article L4111-2**

Pour les établissements mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 4111-1

, les dispositions de la présente partie peuvent faire l'objet d'adaptations, par décret pris, sauf dispositions particulières, en Conseil d'Etat, compte tenu des caractéristiques particulières de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel existants. Ces adaptations assurent les mêmes garanties aux salariés.

## **Article L4111-3**

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis, pour leurs personnels comme pour leurs élèves, aux dispositions suivantes de la présente partie :

1° Dispositions particulières applicables aux femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, et aux jeunes travailleurs prévues par les chapitres II et III du titre V ;

2° Obligations des employeurs pour l'utilisation des lieux de travail prévues par le titre II du livre II ;

3° Dispositions relatives aux équipements de travail et moyens de protection prévues par le livre III ;

4° Dispositions applicables à certains risques d'exposition prévues par le livre IV ;

5° Dispositions relatives à la prévention des risques de manutention des charges prévues par le titre IV du livre V.

Un décret détermine les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions compte tenu des finalités spécifiques des établissements d'enseignement.

## **Article L4111-4**

Ne sont pas soumises aux dispositions de la présente partie :

1° Les mines et carrières ainsi que leurs dépendances ;

2° Les entreprises de transport dont le personnel est régi par un statut.

Toutefois, ces dispositions peuvent leur être rendues applicables en tout ou partie par décret.

## **Article L4111-5**

Pour l'application de la présente partie, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et

les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

## **Section 2 : Dispositions d'application.**

### **Article L4111-6**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

1° Les modalités de l'évaluation des risques et de la mise en oeuvre des actions de prévention pour la santé et la sécurité des travailleurs prévues aux articles L. 4121-3 à L. 4121-5 ;

2° Les mesures générales de santé et de sécurité ;

3° Les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, soit à certains risques ;

4° Les conditions d'information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ;

5° Les conditions dans lesquelles les formations à la sécurité sont organisées et dispensées.

## **TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION**

### **Chapitre Ier : Obligations de l'employeur.**

#### **Article L4121-1**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

## **Article L4121-2**

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

### **Article L4121-3**

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

### **Article L4121-4**

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

### **Article L4121-5**

Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

## **Chapitre II : Obligations des travailleurs.**

### **Article L4122-1**

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

### **Article L4122-2**

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

## **TITRE III : DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT**

### **Chapitre Ier : Principes.**

#### **Article L4131-1**

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

### **Article L4131-2**

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

### **Article L4131-3**

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

### **Article L4131-4**

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

## **Chapitre II : Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait.**

### **Article L4132-1**

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

## **Article L4132-2**

Lorsque le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

## **Article L4132-3**

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## **Article L4132-4**

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail met en oeuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

## **Article L4132-5**

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant

immédiatement le lieu de travail.

## **TITRE IV : INFORMATION ET FORMATION DES TRAVAILLEURS**

### **Chapitre Ier : Obligation générale d'information et de formation.**

#### **Article L4141-1**

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

#### **Article L4141-2**

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

1° Des travailleurs qu'il embauche ;

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;

3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;

4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail.

### **Article L4141-3**

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

### **Article L4141-4**

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur.

Il ne peut imputer ce financement sur la participation prévue à l'article L. 6331-1 que pour les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1.

## **Chapitre II : Formations et mesures d'adaptation particulières.**

### **Article L4142-1**

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévus à l'article L. 4643-1 et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie.

### **Article L4142-2**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

### **Article L4142-3**

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier, l'employeur définit et met en oeuvre une formation aux risques des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants qu'il accueille, dans les conditions prévues à l'article L. 4522-2.

Par dérogation aux dispositions à l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

### **Article L4142-4**

Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

## **Chapitre III : Consultation des représentants du personnel.**

### **Article L4143-1**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective.

Ils sont également consultés :

1° Sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, prévue à l'article L. 4142-2 ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes ;

2° Sur la formation prévue à l'article L. 4142-3 dans les établissements comprenant une installation

figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier.

## **TITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

#### **Article L4151-1**

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

Elles sont également applicables :

- 1° Aux établissements mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 4111-1 ;
- 2° Aux mines et carrières ainsi qu'à leurs dépendances ;
- 3° Aux entreprises de transports dont le personnel est régi par un statut.

### **Chapitre II : Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.**

#### **Article L4152-1**

Il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui, en raison de leur état, présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité.

Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire.

#### **Article L4152-2**

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-12 et suivants, l'employeur propose à la salariée en état de grossesse médicalement constatée, venant d'accoucher ou allaitant, qui occupe un poste l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire, un autre emploi compatible avec son état de santé.

## **Chapitre III : Jeunes travailleurs**

### **Section 1 : Age d'admission.**

#### **Article L4153-1**

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :

1° De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-1 ;

2° D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;

3° D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret.

#### **Article L4153-2**

Dans les cas prévus aux 2° et 3° de l'article L. 4153-1, une convention est passée entre l'établissement d'enseignement dont relève l'élève et l'entreprise.

Aucune convention ne peut être conclue avec une entreprise pour l'admission ou l'emploi d'un élève dans un établissement lorsque les services de contrôle ont établi que les conditions de travail sont de nature à porter atteinte à la sécurité, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des personnes qui y sont présentes.

#### **Article L4153-3**

Les dispositions de l'article L. 4153-1 ne font pas obstacle à ce que les mineurs de plus de quatorze

ans soient autorisés pendant leurs vacances scolaires à exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés.

Les modalités d'application de ces dispositions sont déterminées par décret.

#### **Article L4153-4**

L'inspecteur du travail peut à tout moment requérir un examen médical d'un jeune travailleur âgé de quinze ans et plus pour constater si le travail dont il est chargé excède ses forces.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail peut exiger son renvoi de l'établissement.

Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret.

#### **Article L4153-5**

Les dispositions des articles L. 4153-1 à L. 4153-3 ne sont pas applicables dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, sous réserve qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé ou leur sécurité.

La liste de ces travaux est déterminée par décret.

#### **Article L4153-6**

Il est interdit d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place. Cette interdiction ne s'applique pas au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Dans les débits de boissons agréés, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de seize ans s'ils bénéficient d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'agrément est accordé, refusé, non renouvelé ou retiré dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L4153-7**

Il est interdit aux père, mère, tuteurs ou employeurs, et généralement à toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de le placer sous la conduite de vagabonds, de personnes sans moyens de subsistance ou se livrant à la mendicité.

## **Section 2 : Travaux interdits.**

### **Article L4153-8**

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire.

## **Section 3 : Travaux réglementés.**

### **Article L4153-9**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4153-8, les travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à certaines catégories de travaux mentionnés à ce même article que sous certaines conditions déterminées par voie réglementaire.

## **Chapitre IV : Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et salariés temporaires**

## **Section 1 : Travaux interdits.**

### **Article L4154-1**

Il est interdit de recourir à un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou à un salarié temporaire pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire. Cette liste comporte notamment certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

## **Section 2 : Obligations particulières d'information et de formation.**

### **Article L4154-2**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

### **Article L4154-3**

La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors, qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2.

## **Article L4154-4**

Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés temporaires déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice leur donne toutes les informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

# **LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX LIEUX DE TRAVAIL**

## **TITRE Ier : OBLIGATIONS DU MAÎTRE D'OUVRAGE POUR LA CONCEPTION DES LIEUX DE TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Principes généraux.**

#### **Article L4211-1**

Le maître d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs se conforme aux dispositions légales visant à protéger leur santé et sécurité au travail.

#### **Article L4211-2**

Pour l'application des dispositions relatives à la conception des lieux de travail, des décrets en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L. 4111-6 déterminent :

1° Les règles de santé et de sécurité auxquelles se conforment les maîtres d'ouvrage lors de la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs ;

2° Les locaux et dispositifs ou aménagements de toute nature dont sont dotés les bâtiments que ces décrets désignent en vue d'améliorer les conditions de santé et de sécurité des travailleurs affectés à leur construction ou à leur entretien.

Ces décrets sont pris après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressés.

### **Chapitre II : Aération et assainissement.**

**Chapitre III : Eclairage, insonorisation et ambiance thermique.**

**Chapitre IV : Sécurité des lieux de travail.**

**Chapitre V : Installations électriques.**

**Chapitre VI : Risques d'incendies et d'explosions et évacuation.**

**Chapitre VII : Installations sanitaires, restauration.**

## **TITRE II : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR L'UTILISATION DES LIEUX DE TRAVAIL**

**Chapitre Ier : Principes généraux.**

### **Article L4221-1**

Les établissements et locaux de travail sont aménagés de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs.

Ils sont tenus dans un état constant de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des intéressés.

Les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article L. 4111-6 déterminent les conditions d'application du présent titre.

**Chapitre II : Aération, assainissement.**

**Chapitre III : Eclairage, ambiance thermique.**

**Chapitre IV : Sécurité des lieux de travail.**

**Chapitre V : Aménagement des postes de travail.**

**Chapitre VI : Installations électriques.**

**Chapitre VII : Risques d'incendies et d'explosions et évacuation.**

**Chapitre VIII : Installations sanitaires, restauration et hébergement.**

# **LIVRE III : ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION**

## **TITRE Ier : CONCEPTION ET MISE SUR LE MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES MOYENS DE PROTECTION**

### **Chapitre Ier : Règles générales**

#### **Section 1 : Principes.**

##### **Article L4311-1**

Les équipements de travail destinés à être exposés, mis en vente, vendus, importés, loués, mis à disposition ou cédés à quelque titre que ce soit sont conçus et construits de sorte que leur mise en place, leur utilisation, leur réglage, leur maintenance, dans des conditions conformes à leur destination, n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur santé ou leur sécurité.

Les moyens de protection, qui font l'objet des opérations mentionnées au premier alinéa, sont conçus et fabriqués de manière à protéger les personnes, dans des conditions d'utilisation et de maintenance conformes à leur destination, contre les risques pour lesquels ils sont prévus.

##### **Article L4311-2**

Les équipements de travail sont les machines, appareils, outils, engins, matériels et installations.

Les moyens de protection sont les protecteurs et dispositifs de protection, les équipements et produits de protection individuelle.

##### **Article L4311-3**

Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de mettre à disposition

ou de céder à quelque titre que ce soit des équipements de travail et des moyens de protection qui ne répondent pas aux règles techniques du chapitre II et aux procédures de certification du chapitre III.

#### **Article L4311-4**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4311-3, sont permises, pour une durée déterminée, l'exposition et l'importation aux fins d'exposition dans les foires et salons autorisés d'équipements de travail ou de moyens de protection neufs ne satisfaisant pas aux dispositions de l'article L. 4311-1.

Dans ce cas, un avertissement dont les caractéristiques sont déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture est placé à proximité de l'équipement de travail ou du moyen de protection faisant l'objet de l'exposition, pendant toute la durée de celle-ci.

#### **Article L4311-5**

L'acheteur ou le locataire d'un équipement de travail ou d'un moyen de protection qui a été livré dans des conditions contraires aux dispositions des articles L. 4311-1 et L. 4311-3 peut, nonobstant toute clause contraire, demander la résolution de la vente ou du bail dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison.

Le tribunal qui prononce cette résolution peut accorder des dommages et intérêts à l'acheteur ou au locataire.

#### **Article L4311-6**

Outre les inspecteurs et les contrôleurs du travail, les agents des douanes, les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, les ingénieurs des mines, les ingénieurs de l'industrie et des mines sont compétents pour constater par procès-verbal, en dehors des lieux d'utilisation des équipements de travail et moyens de protection, les infractions aux dispositions des articles L. 4311-1 à L. 4311-4 commises à l'occasion de leur exposition, leur mise en vente, leur vente, leur importation, leur location, leur mise à disposition ou leur cession à quelque titre que ce soit.

Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes disposent à cet effet des pouvoirs prévus au livre II du code de la consommation.

## **Section 2 : Dispositions d'application.**

### **Article L4311-7**

Pour l'application des dispositions du présent titre, des décrets en Conseil d'Etat, pris après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent :

1° Les équipements de travail et les moyens de protection soumis aux obligations de sécurité définies à l'article L. 4311-1 ;

2° Les règles techniques auxquelles satisfait chaque type d'équipement de travail et de moyen de protection, prévues au chapitre II ;

3° Les procédures de certification de conformité aux règles techniques auxquelles sont soumis les fabricants, importateurs et cédants, selon le type d'équipement de travail et de moyen de protection, ainsi que les garanties dont ils bénéficient prévues au chapitre III ;

4° Les conditions dans lesquelles l'autorité administrative habilitée à contrôler la conformité peut demander au fabricant ou à l'importateur, en application de l'article L. 4313-1, communication d'une documentation technique ;

5° Les conditions dans lesquelles est organisée la procédure de sauvegarde prévue à l'article L. 4314-1 ;

6° Les conditions dans lesquelles le respect de normes est réputé satisfaisant aux règles techniques ainsi que celles dans lesquelles certaines d'entre elles peuvent être rendues obligatoires.

## **Chapitre II : Règles techniques de conception.**

## **Chapitre III : Procédures de certification de conformité.**

### **Article L4313-1**

L'autorité administrative habilitée à contrôler la conformité des équipements de travail et des moyens de protection peut demander au fabricant ou à l'importateur communication d'une documentation technique dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Les personnes ayant accès à cette documentation technique sont tenues au secret professionnel pour toutes les informations relatives aux procédés de fabrication et d'exploitation.

## **Chapitre IV : Procédure de sauvegarde.**

### **Article L4314-1**

Une procédure de sauvegarde est organisée permettant :

1° Soit de s'opposer à ce que des équipements de travail ou des moyens de protection ne répondant pas aux obligations de sécurité et à tout ou partie des règles techniques auxquelles doit satisfaire chaque type d'équipement de travail et de moyen de protection fassent l'objet des opérations mentionnées aux articles L. 4311-3 et L. 4321-2 ;

2° Soit de subordonner l'accomplissement de ces opérations à des vérifications, épreuves, règles d'entretien, modifications des modes d'emploi des équipements de travail ou moyens de protection concernés.

## **TITRE II : UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES MOYENS DE PROTECTION**

### **Chapitre Ier : Règles générales**

#### **Section 1 : Principes.**

### **Article L4321-1**

Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements destinés à recevoir des travailleurs sont équipés, installés, utilisés, réglés et

maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

### **Article L4321-2**

Il est interdit de mettre en service ou d'utiliser des équipements de travail et des moyens de protection qui ne répondent pas aux règles techniques de conception du chapitre II et aux procédures de certification du chapitre III du titre Ier.

### **Article L4321-3**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4321-2, est permise, aux seules fins de démonstration, l'utilisation des équipements de travail neufs ne répondant pas aux dispositions de l'article L. 4311-1. Les mesures nécessaires, destinées à éviter toute atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs chargés de la démonstration et des personnes exposées aux risques qui en résultent, sont alors mises en oeuvre.

Dans ce cas, un avertissement dont les caractéristiques sont déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture est placé à proximité de l'équipement de travail faisant l'objet de la démonstration, pendant toute la durée de celle-ci.

## **Section 2 : Dispositions d'application.**

### **Article L4321-4**

Pour l'application des dispositions du présent titre, des décrets en Conseil d'Etat, pris après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre et les prescriptions techniques auxquelles est subordonnée l'utilisation des équipements de travail et moyens de protection soumis aux obligations de sécurité définies à l'article L. 4321-1.

### **Article L4321-5**

Les modalités d'application des décrets en Conseil d'Etat mentionnés à l'article L. 4321-4 peuvent être définies par des conventions ou des accords conclus entre l'autorité administrative et les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives.

## **Chapitre II : Maintien en état de conformité.**

## **Chapitre III : Mesures d'organisation et conditions d'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.**

## **Chapitre IV : Utilisation des équipements de travail non soumis à des règles de conception lors de leur première mise sur le marché.**

# **LIVRE IV : PRÉVENTION DE CERTAINS RISQUES D'EXPOSITION**

## **TITRE Ier : RISQUES CHIMIQUES**

### **Chapitre Ier : Mise sur le marché des substances et préparations**

#### **Section 1 : Mesures générales et dispositions d'application.**

##### **Article L4411-1**

Dans l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail, la fabrication, la mise en vente, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'utilisation des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs peuvent être limitées, réglementées ou interdites.

Ces limitations, réglementations ou interdictions peuvent être établies même lorsque l'utilisation de ces substances et préparations est réalisée par l'employeur lui-même ou par des travailleurs indépendants.

##### **Article L4411-2**

Des décrets en Conseil d'Etat, pris après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent les mesures d'application du présent chapitre et peuvent notamment organiser des procédures spéciales lorsqu'il y a urgence à suspendre la commercialisation ou l'utilisation des substances et préparations dangereuses, et prévoir les modalités d'indemnisation des travailleurs atteints d'affections causées par ces produits.

#### **Section 2 : Fabrication, importation et vente**

##### **Sous-section 1 : Déclaration des substances et préparations**

###### **Paragraphe 1 : Mise sur le marché.**

## **Article L4411-3**

Avant toute mise sur le marché, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, à titre onéreux ou gratuit, d'une substance chimique qui n'a pas fait l'objet d'une mise sur le marché d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen avant le 18 septembre 1981, tout fabricant ou importateur fournit à un organisme compétent désigné par l'autorité administrative les informations nécessaires à l'appréciation des risques encourus par les travailleurs susceptibles d'être exposés à cette substance.

## **Paragraphe 2 : Information des autorités.**

### **Article L4411-4**

Les fabricants, les importateurs ou les vendeurs de substances ou de préparations dangereuses destinées à être utilisées dans des établissements employant des travailleurs fournissent à un organisme compétent désigné par l'autorité administrative toutes les informations nécessaires sur ces produits, notamment leur composition.

Il peut leur être imposé de participer à la conservation et à l'exploitation de ces informations et de contribuer à la couverture des dépenses qui en résultent.

## **Paragraphe 3 : Exceptions.**

### **Article L4411-5**

Les dispositions des sous-sections 1 et 2 ne s'appliquent pas :

1° A l'importateur d'une substance en provenance d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, si cette substance y a fait l'objet d'une mise sur le marché conformément aux règles nationales prises pour l'application des directives communautaires ;

2° Au fabricant ou à l'importateur de certaines catégories de substances ou préparations soumises à d'autres procédures de déclaration. Ces procédures prennent en compte les risques encourus par les

travailleurs.

## **Sous-section 2 : Protection des utilisateurs et acheteurs**

### **Paragraphe 1 : Information des utilisateurs.**

#### **Article L4411-6**

Sans préjudice de l'application des dispositions légales non prévues par le présent code, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de préparations dangereuses, ainsi que les employeurs qui en font usage, procèdent à l'étiquetage de ces substances ou préparations dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### **Paragraphe 2 : Résolution de la vente.**

#### **Article L4411-7**

L'acheteur d'une substance ou d'une préparation dangereuse qui a été livré dans des conditions contraires aux dispositions des articles L. 4411-1 et L. 4411-3 peut, même en présence d'une clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résolution de la vente.

La juridiction qui prononce cette résolution peut accorder des dommages et intérêts à l'acheteur.

## **Chapitre II : Mesures de prévention des risques chimiques**

#### **Article L4412-1**

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6

.

**Chapitre III : Risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.**

**Chapitre IV : Risques d'exposition à l'amiante.**

**Chapitre V : Règles particulières à certains agents chimiques dangereux.**

## **TITRE II : PREVENTION DES RISQUES BIOLOGIQUES**

**Chapitre Ier : Dispositions générales.**

### **Article L4421-1**

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des agents biologiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

**Chapitre II : Principes de prévention.**

**Chapitre III : Évaluation des risques.**

**Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention.**

**Chapitre V : Information et formation des travailleurs.**

**Chapitre VI : Surveillance médicale.**

**Chapitre VII : Déclaration administrative.**

## **TITRE III : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AU BRUIT**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L4431-1**

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés au bruit sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

### **Chapitre II : Principes de prévention.**

### **Chapitre III : Evaluation des risques.**

### **Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention.**

### **Chapitre V : Surveillance médicale.**

### **Chapitre VI : Information et formation des travailleurs.**

### **Chapitre VII : Dérogations.**

## **TITRE IV : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX VIBRATIONS MÉCANIQUES**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L4441-1**

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés aux vibrations mécaniques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

## **Chapitre II : Principes de prévention.**

## **Chapitre III : Valeurs limites d'exposition.**

## **Chapitre IV : Evaluation des risques.**

## **Chapitre V : Mesures et moyens de prévention.**

## **Chapitre VI : Surveillance médicale.**

## **Chapitre VII : Information et formation des travailleurs.**

# **TITRE V : PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS IONISANTS**

## **Chapitre Ier : Principes et dispositions d'application.**

### **Article L4451-1**

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants sont fixées dans le respect des principes généraux de radioprotection des personnes énoncés à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique et des obligations prévues à l'article L. 1333-10 du même code.

### **Article L4451-2**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application aux travailleurs des dispositions de l'article L. 4451-1, notamment :

1° Les valeurs limites que doit respecter l'exposition de ces travailleurs ;

2° Les références d'exposition et les niveaux qui leur sont applicables, compte tenu des situations particulières d'exposition ;

3° Les éventuelles restrictions ou interdictions concernant les activités, procédés, dispositifs ou substances dangereux pour les travailleurs.

## **Chapitre II : Aménagement technique des locaux de travail.**

## **Chapitre III : Conditions d'emploi et de suivi des travailleurs exposés.**

## **Chapitre IV : Surveillance médicale.**

## **Chapitre V : Situations anormales de travail.**

## **Chapitre VI : Organisation de la radioprotection.**

## **Chapitre VII : Règles applicables en cas d'exposition professionnelle liée à la radioactivité naturelle.**

# **TITRE VI : PREVENTION DES RISQUES EN MILIEU HYPERBARE**

## **Chapitre Ier : Dispositions générales**

## **Chapitre II : Evaluation des risques**

## **Chapitre III : Mesures et moyens de prévention**

## **Chapitre IV : Surveillance médicale**

# **LIVRE V : PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À CERTAINES ACTIVITÉS OU OPÉRATIONS**

## **TITRE Ier : TRAVAUX RÉALISÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L4511-1**

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, liés aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application des articles L. 4111-6 et L. 4611-8.

### **Chapitre II : Mesures préalables à l'exécution d'une opération.**

### **Chapitre III : Mesures à prendre pendant l'exécution des opérations.**

### **Chapitre IV : Rôle des institutions représentatives du personnel.**

### **Chapitre V : Dispositions particulières aux opérations de chargement et de déchargement.**

## **TITRE II : INSTALLATIONS NUCLÉAIRES DE BASE ET INSTALLATIONS SUSCEPTIBLES DE DONNER LIEU À DES SERVITUDES D'UTILITÉ PUBLIQUE**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

## **Article L4521-1**

Les dispositions du présent titre sont applicables dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base au sens de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles 3-1 et 104 à 104-8 du code minier.

## **Chapitre II : Coordination de la prévention.**

### **Article L4522-1**

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 4521-1, lorsqu'un travailleur ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures de prévention prévues aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4.

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

### **Article L4522-2**

L'employeur définit et met en oeuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient ainsi que des travailleurs indépendants, avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation classée.

Cette formation est dispensée sans préjudice de celles prévues par les articles L. 4141-2 et L. 4142-1. Ses modalités de mise en oeuvre, son contenu et les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

# **Chapitre III : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

## **Section 1 : Attributions particulières.**

### **Article L4523-1**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent sans préjudice de celles prévues au titre Ier du livre VI relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### **Article L4523-2**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par l'employeur dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le comité est également consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

### **Article L4523-3**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la réunion de bilan et de programme annuels, prévue à l'article L. 4612-16.

### **Article L4523-4**

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé par l'employeur de la politique de

sûreté et peut lui demander communication des informations sur les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants et sur les mesures de sûreté et de radioprotection prises pour prévenir ou réduire ces risques ou expositions, dans les conditions définies aux articles L. 124-1 à L. 124-6 du code de l'environnement.

Le comité est consulté par l'employeur sur la définition et les modifications ultérieures du plan d'urgence interne mentionné à l'article L. 1333-6 du code de la santé publique. Il peut proposer des modifications de ce plan à l'employeur qui justifie auprès du comité les suites qu'il donne à ces propositions.

Un décret en Conseil d'Etat détermine le délai dans lequel le comité formule son avis.

### **Article L4523-5**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert en risques technologiques, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base.

## **Section 2 : Composition.**

### **Article L4523-6**

Le nombre de représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est augmenté par voie de convention collective ou d'accord collectif de travail entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

## **Section 3 : Fonctionnement.**

### **Article L4523-7**

Le nombre d'heures de délégation prévu à l'article L. 4614-3, accordé aux représentants du

personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour exercer leurs fonctions, est majoré de 30 %.

### **Article L4523-8**

L'autorité chargée de la police des installations est prévenue des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister dès lors que des questions relatives à la sécurité des installations sont inscrites à l'ordre du jour.

### **Article L4523-9**

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés par l'employeur de la présence de l'autorité chargée de la police des installations, lors de ses visites, et peuvent présenter leurs observations écrites.

## **Section 4 : Formation des représentants.**

### **Article L4523-10**

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris, le cas échéant, les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement.

## **Section 5 : Comité élargi.**

### **Article L4523-11**

Lorsque la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application de l'article L. 4522-1, le comité est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de fonctionnement du comité élargi.

A défaut de convention ou d'accord, le comité est élargi et fonctionne dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L4523-12**

Les dispositions de l'article L. 4523-11 ne sont pas applicables aux établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base dans lesquels les chefs d'entreprises extérieures et les représentants de leurs salariés sont associés à la prévention des risques particuliers liés à l'activité de l'établissement, selon des modalités mises en oeuvre avant la publication de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire et répondant à des caractéristiques définies par décret.

### **Article L4523-13**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque s'est produit un accident du travail dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

### **Article L4523-14**

La représentation des entreprises extérieures au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi est fonction de la durée de leur intervention, de la nature de cette dernière et de leur effectif intervenant dans l'établissement.

Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de leur établissement ou, à défaut, par les délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement.

## **Article L4523-15**

L'employeur et les chefs des entreprises extérieures prennent respectivement les dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés des entreprises extérieures désignés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi d'exercer leurs fonctions.

Le comité peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, le chef d'une entreprise extérieure.

## **Article L4523-16**

Les salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

## **Article L4523-17**

Les salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi bénéficient de la protection prévue par le livre IV de la deuxième partie.

## **Chapitre IV : Comité interentreprises de santé et de sécurité au travail.**

### **Article L4524-1**

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail est institué par l'autorité administrative.

Il assure la concertation entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles 3-1 et 104 à 108 du code minier situés dans ce périmètre.

Il contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements.

La composition du comité interentreprises, les modalités de sa création, de la désignation

de ses membres et de son fonctionnement sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre V : Dispositions particulières en matière d'incendie et de secours.**

### **Article L4525-1**

Sans préjudice de l'application des autres mesures prévues par le présent code, relatives à la prévention des incendies et des explosions, des moyens appropriés, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours sont prévus afin de veiller en permanence à la sécurité des personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement.

L'employeur définit ces moyens en fonction du nombre de personnes employées dans l'enceinte de l'établissement et des risques encourus.

Il consulte le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur la définition et la modification de ces moyens.

## **Chapitre VI : Dispositions particulières en cas de danger grave et imminent et droit de retrait.**

### **Article L4526-1**

En cas de danger grave et imminent, l'employeur informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'Autorité de sûreté nucléaire, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations mentionnées à l'article 3-1 du code minier, de l'avis émis par le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 4132-2.

L'employeur précise à cette occasion les suites qu'il entend donner à cet avis.

## **TITRE III : BÂTIMENT ET GÉNIE CIVIL**

### **Chapitre Ier : Principes de prévention.**

#### **Article L4531-1**

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des personnes qui interviennent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre et le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé mentionné à l'article L. 4532-4 mettent en oeuvre, pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et pendant la réalisation de l'ouvrage, les principes généraux de prévention énoncés aux 1° à 3° et 5° à 8° de l'article L. 4121-2.

Ces principes sont pris en compte notamment lors des choix architecturaux et techniques ainsi que dans l'organisation des opérations de chantier, en vue :

1° De permettre la planification de l'exécution des différents travaux ou phases de travail se déroulant simultanément ou successivement ;

2° De prévoir la durée de ces phases ;

3° De faciliter les interventions ultérieures sur l'ouvrage.

### **Article L4531-2**

Pour les opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par les communes ou groupements de communes de moins de 5 000 habitants, le maître d'oeuvre peut se voir confier, sur délégation du maître d'ouvrage, l'application des principes généraux de prévention prévus au premier alinéa de l'article L. 4531-1 ainsi que les règles de coordination prévues au chapitre II.

### **Article L4531-3**

Lorsque, sur un même site, plusieurs opérations de bâtiment ou de génie civil doivent être conduites dans le même temps par plusieurs maîtres d'ouvrage, ceux-ci se concertent afin de prévenir les risques résultant de l'interférence de ces interventions.

## **Chapitre II : Coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil**

## **Section 1 : Déclaration préalable.**

### **Article L4532-1**

Lorsque la durée ou le volume prévus des travaux d'une opération de bâtiment ou de génie civil excède certains seuils, le maître d'ouvrage adresse avant le début des travaux une déclaration préalable :

1° A l'autorité administrative ;

2° A l'organisme professionnel de santé, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4111-6 dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics ;

3° Aux organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels.

Le texte de cette déclaration, dont le contenu est précisé par arrêté ministériel, est affiché sur le chantier.

## **Section 2 : Mission de coordination et coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé.**

### **Article L4532-2**

Une coordination en matière de sécurité et de santé des travailleurs est organisée pour tout chantier de bâtiment ou de génie civil où sont appelés à intervenir plusieurs travailleurs indépendants ou entreprises, entreprises sous-traitantes incluses, afin de prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées ou successives et de prévoir, lorsqu'elle s'impose, l'utilisation des moyens communs tels que les infrastructures, les moyens logistiques et les protections collectives.

### **Article L4532-3**

La coordination en matière de sécurité et de santé est organisée tant au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet qu'au cours de la réalisation de l'ouvrage.

#### **Article L4532-4**

Le maître d'ouvrage désigne un coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé pour chacune des deux phases de conception et de réalisation ou pour l'ensemble de celles-ci.

#### **Article L4532-5**

Sauf dans les cas prévus à l'article L. 4532-7, les dispositions nécessaires pour assurer aux personnes chargées d'une mission de coordination, l'autorité et les moyens indispensables à l'exercice de leur mission sont déterminées par voie contractuelle, notamment par les contrats de maîtrise d'oeuvre.

#### **Article L4532-6**

L'intervention du coordonnateur ne modifie ni la nature ni l'étendue des responsabilités qui incombent, en application des autres dispositions du présent code, à chacun des participants aux opérations de bâtiment et de génie civil.

#### **Article L4532-7**

Pour les opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou de ses ascendants ou descendants, la coordination est assurée :

1° Lorsqu'il s'agit d'opérations soumises à l'obtention d'un permis de construire, par la personne chargée de la maîtrise d'oeuvre pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet, et par la personne qui assure effectivement la maîtrise du chantier pendant la phase de réalisation de l'ouvrage ;

2° Lorsqu'il s'agit d'opérations non soumises à l'obtention d'un permis de construire, par l'un des entrepreneurs présents sur le chantier au cours des travaux.

### **Section 3 : Plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.**

#### **Article L4532-8**

Lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur un chantier qui, soit fait l'objet de la déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1, soit nécessite l'exécution d'un ou de plusieurs des travaux inscrits sur une liste de travaux comportant des risques particuliers déterminée par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, le maître d'ouvrage fait établir par le coordonnateur un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.

Ce plan est rédigé dès la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et tenu à jour pendant toute la durée des travaux.

### **Section 4 : Plan particulier de sécurité et de protection de la santé.**

#### **Article L4532-9**

Sur les chantiers soumis à l'obligation d'établir un plan général de coordination, chaque entreprise, y compris les entreprises sous-traitantes, appelée à intervenir à un moment quelconque des travaux, établit, avant le début des travaux, un plan particulier de sécurité et de protection de la santé. Ce plan est communiqué au coordonnateur.

Toute entreprise appelée à exécuter seule des travaux dont la durée et le volume prévus excèdent certains seuils établit également ce plan. Elle le communique au maître d'ouvrage.

### **Section 5 : Collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.**

#### **Article L4532-10**

Lorsque le nombre des entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, et l'effectif des travailleurs dépassent certains seuils, le maître d'ouvrage constitue un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

### **Article L4532-11**

Les opinions que les travailleurs employés sur le chantier émettent dans l'exercice de leurs fonctions au sein du collège interentreprises ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

### **Article L4532-12**

Le maître d'ouvrage ainsi que l'entrepreneur qui entend sous-traiter une partie des travaux mentionnent dans les contrats conclus respectivement avec les entrepreneurs ou les sous-traitants l'obligation de participer à un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

### **Article L4532-13**

Le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail peut définir, notamment sur proposition du coordonnateur, certaines règles communes destinées à assurer le respect des mesures de sécurité et de protection de la santé applicables au chantier.

Il vérifie que l'ensemble des règles prescrites, soit par lui-même, soit par le coordonnateur, sont effectivement mises en oeuvre.

### **Article L4532-14**

L'intervention du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ne modifie pas la nature et l'étendue des responsabilités qui incombent aux participants à l'opération de bâtiment ou de génie civil en application des autres dispositions du présent code, ni les attributions des institutions représentatives du personnel compétentes en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

## **Article L4532-15**

Les salariés désignés comme membres du collège interentreprises disposent du temps nécessaire, rémunéré comme temps de travail, pour assister aux réunions de ce collège.

## **Section 6 : Interventions ultérieures sur l'ouvrage.**

### **Article L4532-16**

Sauf dans les cas prévus à l'article L. 4532-7, au fur et à mesure du déroulement des phases de conception, d'étude et d'élaboration du projet puis de la réalisation de l'ouvrage, le maître d'ouvrage fait établir et compléter par le coordonnateur un dossier rassemblant toutes les données de nature à faciliter la prévention des risques professionnels lors d'interventions ultérieures.

## **Section 7 : Travaux d'extrême urgence.**

### **Article L4532-17**

En cas de travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents graves et imminents ou organiser des mesures de sauvetage, les obligations suivantes ne s'appliquent pas :

1° Envoi de la déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1 ;

2° Etablissement d'un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé prévu à l'article L. 4532-8 ;

3° Etablissement et envoi d'un plan particulier de sécurité et de protection de la santé prévu à l'article L. 4532-9.

## **Section 8 : Dispositions d'application.**

### **Article L4532-18**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent titre.

### **Chapitre III : Prescriptions techniques applicables avant l'exécution des travaux.**

### **Chapitre IV : Prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux.**

### **Chapitre V : Dispositions applicables aux travailleurs indépendants.**

### **Article L4535-1**

Les travailleurs indépendants, ainsi que les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil, mettent en oeuvre, vis-à-vis des autres personnes intervenant sur le chantier comme d'eux-mêmes, les principes généraux de prévention fixés aux 1°, 2°, 3°, 5° et 6° de l'article

L. 4121-2

ainsi que les dispositions des articles

L. 4111-6

,

L. 4311-1

,

L. 4321-1

,

L. 4321-2

,

L. 4411-1

et

L. 4411-6

.

## **TITRE IV : AUTRES ACTIVITES ET OPERATIONS**

### **Chapitre Ier : Manutention des charges.**

#### **Article L4541-1**

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs résultant de la manutention des charges sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

### **Chapitre II : Utilisation d'écrans de visualisation.**

### **Chapitre III : Evaluation des risques.**

### **Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention.**

### **Chapitre V : Surveillance médicale.**

# **LIVRE VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION**

## **TITRE Ier : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Règles générales**

#### **Section 1 : Conditions de mise en place.**

##### **Article L4611-1**

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

##### **Article L4611-2**

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

##### **Article L4611-3**

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

## **Article L4611-4**

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Article L4611-5**

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de l'article L. 4611-4 ne s'appliquent pas.

Dans les entreprises de cette branche employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4643-2.

## **Article L4611-6**

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## **Article L4611-7**

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions

de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

## **Section 2 : Dispositions d'application.**

### **Article L4611-8**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les mesures nécessaires à l'application du présent titre.

Ils en adaptent les dispositions aux entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ainsi qu'aux entreprises ou établissements opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local.

## **Chapitre II : Attributions**

### **Section 1 : Missions.**

#### **Article L4612-1**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

#### **Article L4612-2**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

### **Article L4612-3**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.

### **Article L4612-4**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers, à des inspections.

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

### **Article L4612-5**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

### **Article L4612-6**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

### **Article L4612-7**

Lors des visites de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

## **Section 2 : Consultations obligatoires.**

### **Article L4612-8**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

### **Article L4612-8-1**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

### **Article L4612-9**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnés à l'article L. 2323-13 sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés sont consultés.

### **Article L4612-10**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article L. 2323-14.

## **Article L4612-11**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

## **Article L4612-12**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

## **Article L4612-13**

Indépendamment des consultations obligatoires prévues par la présente section, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

## **Article L4612-14**

Lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

## **Article L4612-15**

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles 3-1 et 104 à 104-8 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### **Section 3 : Rapport et programme annuels.**

#### **Article L4612-16**

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2. Dans ce cadre, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement. Dans les entreprises recourant au travail de nuit, il doit faire l'objet d'une présentation spécifique dans le rapport annuel ;
- 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

#### **Article L4612-17**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

#### **Article L4612-18**

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics employant entre cinquante et deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions de la présente section sont mises en oeuvre par le comité d'entreprise.

## **Chapitre III : Composition et désignation.**

### **Article L4613-1**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

### **Article L4613-2**

La composition de la délégation des représentants du personnel, en fonction de l'effectif de l'entreprise, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au premier alinéa.

### **Article L4613-3**

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du juge judiciaire.

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

### **Article L4613-4**

Dans les établissements de cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Chapitre IV : Fonctionnement**

### **Section 1 : Présidence et modalités de délibération.**

#### **Article L4614-1**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par l'employeur.

#### **Article L4614-2**

Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents, conformément à la procédure définie au premier alinéa de l'article L. 2325-18.

Il en est de même des résolutions que le comité adopte.

### **Section 2 : Heures de délégation.**

#### **Article L4614-3**

L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1° Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;

2° Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;

3° Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;

4° Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;

5° Vingt heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

#### **Article L4614-4**

Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont créés dans un même établissement, dans les conditions prévues à l'article L. 4613-4, les heures de délégation attribuées aux représentants du personnel sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

#### **Article L4614-5**

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

#### **Article L4614-6**

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Lorsque l'employeur conteste l'usage fait de ce temps, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

1° Aux réunions ;

2° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

3° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2.

## **Section 3 : Réunions.**

### **Article L4614-7**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

### **Article L4614-8**

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire.

Il est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### **Article L4614-9**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

### **Article L4614-10**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

### **Article L4614-11**

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.

## **Section 4 : Recours à un expert.**

### **Article L4614-12**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de

travail, prévu à l'article L. 4612-8.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

### **Article L4614-13**

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.

## **Section 5 : Formation.**

### **Article L4614-14**

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

### **Article L4614-15**

Dans les établissements de trois cents salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

## **Article L4614-16**

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

## **Chapitre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans certains établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.**

## **TITRE II : SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Champ d'application.**

#### **Article L4621-1**

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

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 4111-1 ;

2° Aux entreprises de transports dont le personnel est régi par un statut.

### **Chapitre II : Missions et organisation**

## **Section 1 : Principes.**

### **Article L4622-1**

Les employeurs relevant du présent titre organisent des services de santé au travail.

### **Article L4622-2**

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail".

### **Article L4622-3**

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

### **Article L4622-4**

Afin d'assurer la mise en oeuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé au travail font appel, en liaison avec les entreprises concernées :

1° Soit aux compétences des caisses régionales d'assurance maladie, de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou des associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;

2° Soit à des personnes ou à des organismes dont les compétences dans ces domaines sont reconnues par les caisses régionales d'assurance maladie, par l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou par les associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes ou organismes associés. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L4622-5**

Selon l'importance des entreprises, les services de santé au travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

### **Article L4622-6**

Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs.

Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

## **Section 2 : Services de santé au travail interentreprises.**

### **Article L4622-7**

Lorsque le service de santé au travail est assuré par un groupement ou organisme distinct de l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables de ce groupement ou de cet organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre.

## **Section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L4622-8**

Des décrets déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services de santé au travail ainsi que les adaptations à ces conditions dans les services de santé

des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

## **Chapitre III : Personnels concourant aux services de santé au travail**

### **Section unique : Médecin du travail**

#### **Sous-section 1 : Recrutement et conditions d'exercice.**

##### **Article L4623-1**

Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

##### **Article L4623-2**

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les fonctions de médecins du travail peuvent être déclarées incompatibles avec l'exercice de certaines autres activités médicales.

##### **Article L4623-3**

Le médecin du travail est un médecin autant que possible employé à temps complet qui ne pratique pas la médecine de clientèle courante.

#### **Sous-section 2 : Protection.**

##### **Article L4623-4**

Tout licenciement d'un médecin du travail envisagé par l'employeur est soumis pour avis, soit au comité d'entreprise, soit au comité interentreprises ou à la commission de contrôle du service interentreprises.

Dans les services interentreprises administrés paritairement, le projet de licenciement est soumis au conseil d'administration.

### **Article L4623-5**

Le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

### **Article L4623-6**

Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un médecin du travail, celui-ci a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent conformément aux dispositions de l'article L. 2422-1.

Il en est de même lorsque le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

### **Article L4623-7**

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le médecin du travail a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il a demandé cette dernière dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations correspondant à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

## **Chapitre IV : Actions du médecin du travail.**

### **Article L4624-1**

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

## **Chapitre V : Surveillance médicale des salariés temporaires.**

## **Chapitre VI : Services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.**

## **TITRE III : SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Mise en place et missions.**

#### **Article L4631-1**

Un service social du travail est organisé dans tout établissement employant habituellement deux cent cinquante salariés et plus.

#### **Article L4631-2**

Le service social du travail agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs.

Il collabore étroitement avec le service de santé au travail. Il se tient en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale.

## **Chapitre II : Organisation et fonctionnement.**

### **TITRE IV : INSTITUTIONS CONCOURANT À L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION**

#### **Chapitre Ier : Conseil supérieur et comités régionaux de la prévention des risques professionnels.**

#### **Chapitre II : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail**

##### **Section 1 : Missions.**

###### **Article L4642-1**

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail ;

2° De rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail ;

3° D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

## **Section 2 : Composition.**

### **Article L4642-2**

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est administrée par un conseil d'administration qui comprend en nombre égal :

1° Des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national ;

2° Des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;

3° Des représentants des ministres intéressés et de personnes qualifiées.

En outre, participent au conseil d'administration, à titre consultatif, un représentant de chacune des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu'un représentant de la section chargée des affaires sociales au Conseil économique et social.

## **Section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L4642-3**

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

## **Chapitre III : Organismes et commissions de santé et de sécurité**

### **Section 1 : Organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail.**

#### **Article L4643-1**

Des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers.

Ces organismes sont chargés notamment :

1° De promouvoir la formation à la sécurité ;

2° De déterminer les causes techniques des risques professionnels ;

3° De susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention ;

4° De proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience a fait apparaître l'utilité.

### **Article L4643-2**

Les organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail associent les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives.

Leur activité est coordonnée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

### **Article L4643-3**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent l'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de participation des employeurs au financement des organismes prévus par la présente section.

## **Section 2 : Commissions de santé et de sécurité.**

### **Article L4643-4**

Des commissions de santé et de sécurité, instituées par conventions et accords collectifs de travail et composées de représentants des employeurs et des salariés, sont chargées de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions de santé et de sécurité.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux exploitations et aux entreprises agricoles qui ne disposent pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces exploitations et entreprises relevant de l'article L. 717-7 du code rural, relatif aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.

A défaut de constitution de commissions dans les conditions prévues au premier alinéa, leur mission est assurée par des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activité présentant des risques particuliers prévus à l'article L. 4643-1.

# **LIVRE VII : CONTRÔLE**

## **TITRE Ier : DOCUMENTS ET AFFICHAGES OBLIGATOIRES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L4711-1**

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail comportent des mentions obligatoires déterminées par voie réglementaire.

#### **Article L4711-2**

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques sont conservées par l'employeur.

#### **Article L4711-3**

Au cours de leurs visites, les inspecteurs du travail et les agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale ont accès aux documents mentionnés aux articles L. 4711-1 et L. 4711-2.

#### **Article L4711-4**

Les documents mentionnés aux articles L. 4711-1 et L. 4711-2 sont communiqués, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux délégués du personnel, au médecin du travail et, le cas échéant, aux représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévues à l'article L. 4643-2.

## **Article L4711-5**

Lorsqu'il est prévu que les informations énumérées aux articles L. 4711-1 et L. 4711-2 figurent dans des registres distincts, l'employeur est autorisé à réunir ces informations dans un registre unique dès lors que cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

# **TITRE II : MISES EN DEMEURE ET DEMANDES DE VÉRIFICATIONS**

## **Chapitre Ier : Mises en demeure**

### **Section 1 : Mises en demeure du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**

#### **Article L4721-1**

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 ;

2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1.

#### **Article L4721-2**

Les mises en demeure du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, établies selon des modalités déterminées par voie réglementaire, fixent un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation.

Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal à l'employeur.

### **Article L4721-3**

Les dispositions du 2° de l'article L. 4721-1 ne sont pas applicables aux établissements mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

## **Section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail**

### **Sous-section 1 : Mise en demeure préalable au procès-verbal.**

#### **Article L4721-4**

Lorsque cette procédure est prévue, l'inspecteur et le contrôleur du travail, avant de dresser procès-verbal, mettent l'employeur en demeure de se conformer aux prescriptions des décrets mentionnés aux articles L. 4111-6 et L. 4321-4.

#### **Article L4721-5**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4721-4, l'inspecteur et le contrôleur du travail sont autorisés à dresser immédiatement procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal précise les circonstances de fait et les dispositions légales applicables à l'espèce.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en oeuvre de la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

## **Article L4721-6**

La mise en demeure indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions doivent avoir disparu.

Ce délai est fixé en tenant compte des circonstances. Il est établi à partir du délai minimum prévu dans chaque cas par les décrets pris en application des articles L. 4111-6 et L. 4321-4. Il ne peut être inférieur à quatre jours.

## **Article L4721-7**

Les dispositions de l'article L. 4721-4 ne sont pas applicables aux établissements mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

## **Sous-section 2 : Mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité.**

### **Article L4721-8**

Avant de procéder à un arrêt temporaire de l'activité en application de l'article L. 4731-2, lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme à la demande de l'inspecteur du travail dans des conditions prévues à l'article L. 4722-1, l'inspecteur du travail constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration déterminée par un décret pris en application de l'article L. 4111-6, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

La mise en demeure est établie selon des modalités prévues par voie réglementaire. Le contrôleur du travail peut mettre en oeuvre ces dispositions par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité.

## **Chapitre II : Demandes de vérifications, d'analyses et de mesures.**

### **Article L4722-1**

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques, consistant notamment :

1° A faire vérifier l'état de conformité de ses installations et équipements avec les dispositions qui lui sont applicables ;

2° A faire procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limites d'exposition ;

3° A faire procéder à l'analyse de substances et préparations dangereuses.

### **Article L4722-2**

Les vérifications et mesures mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 4722-1 sont réalisées par des organismes ou des personnes désignés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre III : Recours.**

### **Article L4723-1**

S'il entend contester les mises en demeure prévues aux articles L. 4721-1 et L. 4721-4 ainsi que la demande de vérification prévue à l'article L. 4722-1, l'employeur exerce un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le refus opposé à ce recours est motivé.

### **Article L4723-2**

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment à l'occasion de la mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité prévu à l'article L. 4721-8, celui-ci saisit le juge judiciaire dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

## **Chapitre IV : Organismes de mesures et de vérifications.**

### **TITRE III : MESURES ET PROCÉDURES D'URGENCE**

#### **Chapitre Ier : Arrêts temporaires de travaux ou d'activité.**

##### **Article L4731-1**

Sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, l'inspecteur du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un salarié qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, constituant une infraction aux obligations des décrets pris en application de l'article L. 4111-6, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause, lorsqu'il constate que la cause de danger résulte :

1° Soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur ;

2° Soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;

3° Soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.

Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en oeuvre ces dispositions.

##### **Article L4731-2**

Si, à l'issue du délai fixé dans une mise en demeure notifiée en application de l'article L. 4721-8 et après vérification par un organisme mentionné à cet article, le dépassement de la valeur limite de concentration d'une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction persiste, l'inspecteur du travail peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée.

Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en oeuvre ces dispositions.

### **Article L4731-3**

Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse ayant donné lieu à un arrêt temporaire de travaux ou d'activité, l'employeur informe l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail.

Après vérification, l'inspecteur du travail autorise la reprise des travaux ou de l'activité concernée.

Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en oeuvre ces dispositions.

### **Article L4731-4**

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment à l'occasion de la mise en oeuvre de la procédure d'arrêt des travaux ou de l'activité, celui-ci saisit le juge judiciaire dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### **Article L4731-5**

La décision d'arrêt temporaire de travaux de l'inspecteur ou du contrôleur du travail prise en application du présent chapitre ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

### **Article L4731-6**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 4731-1 à L. 4731-4.

## **Chapitre II : Procédures de référé.**

## **Article L4732-1**

Indépendamment de la mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 4721-5, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions suivantes de la présente partie ainsi que des textes pris pour leur application :

1° Titres Ier, III et IV et chapitre III du titre V du livre Ier ;

2° Titre II du livre II ;

3° Livre III ;

4° Livre IV ;

5° Titre Ier, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui est liquidée au profit du Trésor.

## **Article L4732-2**

Pour les opérations de bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier résulte, lors de la réalisation des travaux, ou peut résulter, lors de travaux ultérieurs, de l'inobservation des dispositions incombant au maître d'ouvrage prévues au titre Ier du livre II et de celles du titre III du livre V ainsi que des textes pris pour leur application, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque.

Ces mesures peuvent consister notamment en la mise en oeuvre effective d'une coordination en matière de sécurité et de santé sur le chantier ou la détermination de délais de préparation et

d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels.

Le juge peut, en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 4531-3, provoquer la réunion des maîtres d'ouvrage intéressés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination.

Il peut ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

La procédure de référé prévue au présent article s'applique sans préjudice de celle prévue à l'article L. 4732-1.

### **Article L4732-3**

Les décisions du juge des référés prévues au présent chapitre ne peuvent entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

### **Article L4732-4**

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux établissements mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

## **TITRE IV : DISPOSITIONS PÉNALES**

### **Chapitre Ier : Infractions aux règles de santé et de sécurité**

#### **Section 1 : Infractions commises par l'employeur ou son représentant.**

### **Article L4741-1**

Est puni d'une amende de 3 750 Euros, le fait pour l'employeur ou le préposé de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application :

1° Titres Ier, III et IV ainsi que chapitre III et section 2 du chapitre IV du titre V du livre Ier ;

2° Titre II du livre II ;

3° Livre III ;

4° Livre IV ;

5° Titre Ier, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V ;

6° Chapitre II du titre II du présent livre.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 euros.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8113-7.

### **Article L4741-2**

Lorsqu'une des infractions énumérées à l'article L. 4741-1, qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal ou, involontairement, des blessures, coups ou maladies n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, a été commise par un préposé, la juridiction peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées sera mis, en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur.

### **Article L4741-3**

Le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par l'inspecteur du travail en application de l'article L. 4731-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L4741-4**

En cas d'infraction aux dispositions de l'article L. 4221-1, de celles du livre III ainsi que des articles L. 4411-7, L. 4525-1 et L. 4721-4 et des décrets pris en application, le jugement fixe, en outre, le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par ces dispositions. Ce délai ne peut excéder dix mois.

### **Article L4741-5**

En cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-1, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant de l'amende encourue.

En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'elle définit.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 9 000 Euros.

### **Article L4741-6**

Les dispositions des articles L. 4741-1 à L. 4741-5 et L. 4741-9 à L. 4742-1 ne sont pas applicables aux établissements mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

### **Article L4741-7**

L'employeur est civilement responsable des condamnations prononcées contre ses directeurs, gérants ou préposés.

### **Article L4741-8**

Le fait d'employer des mineurs à la mendicité habituelle, soit ouvertement, soit sous l'apparence d'une profession, est puni des peines prévues aux articles 225-12-6 et 227-29 du code pénal.

## **Section 2 : Infractions commises par une personne autre que l'employeur ou son représentant.**

## **Article L4741-9**

Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour toute personne autre que celles mentionnées à l'article L. 4741-1, de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions des articles L. 4311-1 à L. 4311-4, L. 4314-1, L. 4321-2, L. 4321-3, L. 4411-1 à L. 4411-6, L. 4451-1 et L. 4451-2 et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 euros.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal mentionné à l'article L. 8113-7.

## **Article L4741-10**

En cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-9, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'il définit.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 9 000 euros.

## **Section 3 : Dispositions particulières aux personnes morales.**

### **Article L4741-11**

Lorsqu'un accident du travail survient dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles de santé et sécurité au travail, la juridiction saisie, qui relaxe la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des articles 221-6, 221-19 et 221-20 du code pénal, fait obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir des conditions normales

de santé et sécurité au travail.

A cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter, dans un délai qu'elle fixe, un plan de réalisation de ces mesures, accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel.

La juridiction adopte le plan présenté après avis du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. A défaut de présentation ou d'adoption d'un tel plan, elle condamne l'entreprise à exécuter, pendant une période qui ne peut excéder cinq ans, un plan de nature à faire disparaître les manquements mentionnés au premier alinéa.

Dans ce dernier cas, les dépenses mises à la charge de l'entreprise ne peuvent annuellement dépasser le montant annuel moyen des cotisations d'accidents du travail prélevé au cours des cinq années antérieures à celle du jugement, dans le ou les établissements où ont été relevés les manquements.

Le contrôle de l'exécution des mesures prescrites est exercé par l'inspecteur du travail. S'il y a lieu, celui-ci saisit le juge des référés, qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer cette exécution.

L'employeur qui, dans les délais prévus, n'a pas présenté le plan mentionné au deuxième alinéa ou n'a pas pris les mesures nécessaires à la réalisation du plan arrêté par la juridiction en vertu du troisième alinéa, est puni d'une amende de 18 000 euros ainsi que des peines prévues à l'article L. 4741-14.

## **Article L4741-12**

Lorsqu'il a été fait application de l'article L. 4741-11, aucune infraction nouvelle ne peut être relevée pour la même cause durant le délai qui a été, le cas échéant, accordé.

En cas de récidive constatée par procès-verbal, après une condamnation prononcée en vertu de l'article précité, la juridiction peut ordonner la fermeture totale ou partielle, définitive ou temporaire, de l'établissement dans lequel n'ont pas été faits les travaux de sécurité ou de salubrité imposés par les dispositions légales.

Le jugement est susceptible d'appel. Dans ce cas, la juridiction statue d'urgence.

## **Article L4741-13**

Les condamnations prononcées en application de l'article L. 4741-12 ne peuvent, sous réserve des dispositions du second alinéa, entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Lorsque la fermeture totale et définitive entraîne le licenciement du personnel, elle donne lieu, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux dommages et intérêts prévus aux articles L. 1235-2 à L. 1235-5 en cas de rupture du contrat de travail.

## **Article L4741-14**

En cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-12, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'elle définit.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 9 000 euros.

## **Chapitre II : Infractions aux règles de représentation des salariés.**

### **Article L4742-1**

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

## **Chapitre III : Infractions aux règles concernant le travail des jeunes et des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.**

### **Article L4743-1**

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

La juridiction peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux du département.

## **Chapitre IV : Opérations de bâtiment et de génie civil.**

### **Article L4744-1**

Le fait pour un maître d'ouvrage de faire construire ou aménager un ouvrage en méconnaissance des obligations mises à sa charge en application des articles L. 4211-1 et L. 4211-2 est puni des peines prévues aux articles L. 480-4 et L. 480-5 du code de l'urbanisme.

### **Article L4744-2**

Le fait pour un maître d'ouvrage de ne pas adresser à l'autorité administrative la déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1 est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L4744-3**

Le fait pour un maître d'ouvrage de faire ouvrir un chantier ne disposant pas de voies et réseaux divers satisfaisant aux dispositions du décret mentionné au 7° de l'article L. 4532-18 est puni d'une amende de 22 500 euros.

L'interruption du travail peut être ordonnée dans les conditions prévues à l'article L. 480-2 du code de l'urbanisme.

### **Article L4744-4**

Est puni d'une amende de 9 000 euros le fait pour un maître d'ouvrage :

1° De ne pas désigner de coordonnateur en matière de sécurité et de santé, en méconnaissance de l'article L. 4532-4, ou de ne pas assurer au coordonnateur l'autorité et les moyens indispensables à l'exercice de sa mission, en méconnaissance de l'article L. 4532-5 ;

2° De désigner un coordonnateur ne répondant pas à des conditions définies par décret pris en application de l'article L. 4532-18 ;

3° De ne pas faire établir le plan général de coordination prévu à l'article L. 4532-8 ;

4° De ne pas faire constituer le dossier des interventions ultérieures sur l'ouvrage prévu à l'article L. 4532-16.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 euros. La juridiction peut, en outre, prononcer les peines prévues à l'article L. 4741-5.

### **Article L4744-5**

Le fait pour l'entrepreneur de ne pas remettre au maître d'ouvrage ou au coordonnateur le plan particulier de sécurité et de protection de la santé des travailleurs prévu à l'article L. 4532-9 est puni d'une amende de 9 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 euros. La juridiction peut, en outre, prononcer les peines prévues à l'article L. 4741-5.

### **Article L4744-6**

Le fait pour les travailleurs indépendants, ainsi que pour les employeurs lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, de ne pas mettre en oeuvre les obligations qui leur incombent, en application des décrets mentionnés à l'article L. 4111-6, ainsi que les obligations des articles

L. 4311-1

à L. 4311-3,

L. 4321-1

, L. 4321-2,

L. 4411-1

à L. 4411-6, du 8° de l'article L. 4532-18 et de l'article L. 4535-1, est puni d'une amende de 4 500 euros.

## **Article L4744-7**

Outre les officiers de police judiciaire et les inspecteurs du travail, les infractions définies aux articles L. 4744-1 à L. 4744-5 sont constatées par les personnes prévues à l'article L. 480-1 du code de l'urbanisme.

## **Chapitre V : Infractions aux règles relatives à la médecine du travail.**

### **Article L4745-1**

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 4621-1 à L. 4623-7 et des règlements pris pour leur application est puni, en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 3 750 euros.

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

# **LIVRE VIII : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L4811-1**

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

## **TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET À SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L4821-1**

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

### **Chapitre II : Services de santé au travail.**

#### **Article L4822-1**

A Saint-Pierre-et-Miquelon, en l'absence de médecin du travail, l'autorité administrative peut autoriser un médecin à y exercer l'activité de médecin du travail sans être titulaire du diplôme spécial prévu à l'article L. 4623-1.

# **TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À MAYOTTE, À WALLIS ET FUTUNA ET AUX TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES**

## **Chapitre unique.**

### **Article L4831-1**

L'Agence pour l'amélioration des conditions de travail ainsi que les organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-2 dont elle coordonne l'activité peuvent exercer leurs missions à Mayotte, à Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

# **LIVRE Ier : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI**

## **TITRE Ier : POLITIQUE DE L'EMPLOI**

### **Chapitre Ier : Objet.**

#### **Article L5111-1**

Les aides à l'emploi ont pour objet :

1° De faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser, à cette fin, leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production ;

2° De favoriser la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles ;

3° De favoriser la qualification et l'insertion de demandeurs d'emploi ;

4° De contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Article L5111-2**

L'action des pouvoirs publics s'exerce en liaison avec celle des partenaires sociaux organisée par des accords professionnels ou interprofessionnels.

#### **Article L5111-3**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent titre.

## **Chapitre II : Instances concourant à la politique de l'emploi**

### **Section unique : Conseil national de l'emploi.**

#### **Article L5112-1**

Le Conseil national de l'emploi est présidé par le ministre chargé de l'emploi et comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, des collectivités territoriales, des maisons de l'emploi, des administrations intéressées et des principaux opérateurs du service public de l'emploi, notamment l'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1, l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, et des personnalités qualifiées.

Le Conseil national de l'emploi concourt à la définition des orientations stratégiques des politiques de l'emploi. Il veille à la mise en cohérence des actions des différentes institutions et organismes mentionnés à l'article L. 5311-2 et à l'évaluation des actions engagées.

A cette fin, il émet un avis :

1° Sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'emploi ;

2° Sur le projet de convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion définie à l'article L. 5312-3 ;

3° Sur l'agrément de la convention d'assurance chômage mentionnée à l'article L. 5422-20, dans des conditions fixées par décret ;

4° Sur l'adaptation et la cohérence des systèmes d'information du service public de l'emploi.

Dans chaque région, un conseil régional de l'emploi est présidé par le préfet de région et comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de

travailleurs, du conseil régional et des principales collectivités territoriales intéressées, des administrations intéressées et des universités, des représentants d'organisations participant au service public local de l'emploi, notamment des maisons de l'emploi, ainsi que le directeur régional de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Il est consulté sur l'organisation territoriale du service public de l'emploi en région et émet un avis sur la convention prévue à l'article L. 5312-11.

### **Article L5112-2**

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application de la présente section.

## **TITRE II : AIDES AU MAINTIEN ET À LA SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

### **Chapitre Ier : Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences**

#### **Section 1 : Aide au développement de l'emploi et des compétences.**

##### **Article L5121-1**

L'Etat peut apporter une aide technique et financière à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles par le moyen de conventions, dénommées " engagements de développement de l'emploi et des compétences ", qui ont pour objet d'anticiper et d'accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés.

Ces engagements sont annuels ou pluriannuels.

##### **Article L5121-2**

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

#### **Section 2 : Aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

### **Article L5121-3**

Les entreprises qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif ouvre droit à une prise en charge financière par l'Etat.

Un décret détermine l'effectif maximal des entreprises éligibles et les conditions de prise en charge par l'Etat.

## **Section 3 : Aide aux actions de formation pour l'adaptation des salariés.**

### **Article L5121-4**

Afin de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, notamment de ceux qui présentent des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences des mutations économiques, des accords d'entreprise ouvrant droit à une aide de l'Etat, conclus dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local, peuvent prévoir la réalisation d'actions de formation de longue durée.

Ces accords peuvent étendre le bénéfice de ces actions aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne par contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales.

### **Article L5121-5**

Les entreprises dépourvues de représentants syndicaux bénéficient de l'aide de l'Etat lorsqu'elles appliquent une convention de branche ou un accord professionnel sur l'emploi qui en prévoit la possibilité et en détermine les modalités d'application directe.

L'aide est attribuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

## **Section 4 : Aide au remplacement des salariés en formation.**

## **Section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L5121-7**

Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

## **Chapitre II : Aides aux salariés en chômage partiel**

### **Section 1 : Allocation spécifique de chômage partiel.**

#### **Article L5122-1**

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable, soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat.

### **Section 2 : Allocations complémentaires de chômage partiel.**

#### **Article L5122-2**

Afin d'éviter des licenciements pour motif économique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée.

Ces actions peuvent comporter notamment :

- 1° La prise en charge partielle par l'Etat des indemnités complémentaires de chômage partiel dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail. Cette prise en charge se fait par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises ;
- 2° Le versement d'allocations aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous

de la durée légale du travail pendant une période de longue durée. Ce versement intervient par voie de conventions conclues par l'Etat avec les organismes professionnels, interprofessionnels ou avec les entreprises. Ces allocations sont financées conjointement par l'entreprise, l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Elles sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale.

### **Article L5122-3**

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les actions de prévention mentionnées à la présente section peuvent être engagées.

## **Section 3 : Régime social et fiscal des allocations.**

### **Article L5122-4**

Le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-10 est applicable aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L5122-5**

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

## **Chapitre III : Aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle.**

### **Article L5123-1**

Dans les territoires ou à l'égard des professions atteints ou menacés d'un grave déséquilibre de l'emploi, l'autorité administrative engage des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Elle en assure ou coordonne l'exécution.

Les maisons de l'emploi prévues à l'article L. 5313-1 participent à la mise en oeuvre des actions de reclassement prévues au présent chapitre.

## **Article L5123-2**

Dans les cas prévus à l'article L. 5123-1, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues entre l'Etat et les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises :

1° Des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel ;

2° Des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier de mesures de reclassement. Les droits de ces travailleurs à l'égard de la sécurité sociale sont déterminés par décret en Conseil d'Etat ;

3° Des allocations de conversion en faveur des salariés auxquels est accordé un congé en vue de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement et dont le contrat de travail est, à cet effet, temporairement suspendu ;

4° Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en vue d'éviter des licenciements économiques. Le montant des ressources nettes garanties des salariés adhérents à ces conventions ne pourra dépasser 90 % de leur rémunération nette antérieure.

## **Article L5123-3**

L'autorité administrative peut accorder des aides individuelles au reclassement en faveur de certaines catégories de travailleurs sans emploi reprenant un emploi à temps partiel.

## **Article L5123-4**

Les allocations versées en application du présent chapitre sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

## **Article L5123-5**

Les contributions des employeurs aux allocations prévues par le présent chapitre ne sont passibles ni de la taxe sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale.

## **Article L5123-6**

Lorsqu'une indemnisation résultant d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, vise à permettre à certains salariés de bénéficier d'un avantage de préretraite, elle doit, pour ouvrir droit au bénéfice des exonérations et déductions prévues à l'article L. 5422-10, être mise en oeuvre dans le respect de conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, liées à l'âge et aux caractéristiques, notamment la pénibilité, de l'activité des bénéficiaires.

## **Article L5123-7**

Lorsqu'à l'occasion d'un licenciement pour motif économique, une convention est conclue avec une entreprise en application du 2° de l'article L. 5123-2, cette convention peut être subordonnée à l'engagement de l'entreprise de soumettre ses embauches ultérieures, pendant la durée d'effet de cette convention, à l'accord préalable de l'autorité administrative.

## **Article L5123-8**

La pénalité administrative prévue à l'article L. 5426-5 est applicable en cas de déclarations délibérément inexactes ou incomplètes faites pour le bénéfice des allocations prévues par le présent chapitre et en cas d'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant le bénéfice

de ces allocations, ayant abouti à des versements indus.

### **Article L5123-9**

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les maisons de l'emploi participent à la mise en oeuvre des actions de reclassement prévues au présent chapitre.

Les autres dispositions du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

### **Article L5124-1**

Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations mentionnées à l'article L. 5123-2 est puni d'une amende de 4 000 Euros. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations est puni de la même peine.

## **TITRE III : AIDES À L'INSERTION, À L'ACCÈS ET AU RETOUR À L'EMPLOI**

### **Chapitre Ier : Accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi**

#### **Section 1 : Objet et conventions.**

##### **Article L5131-1**

L'accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi a pour objet de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes qui, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, ont besoin d'un accompagnement social.

A cette fin, l'Etat peut conclure des conventions avec des organismes compétents.

## **Section 2 : Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi.**

### **Article L5131-2**

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés en associant accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi, les communes et leurs groupements peuvent établir des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi dans le ressort géographique le plus approprié à la satisfaction des besoins locaux.

Les autres collectivités territoriales, les entreprises et les organismes intervenant dans le secteur de l'insertion et de l'emploi peuvent s'associer à ces plans.

## **Section 3 : Accompagnement des jeunes vers l'emploi**

### **Sous-section 1 : Droit à l'accompagnement.**

#### **Article L5131-3**

Tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement, organisé par l'Etat, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle.

### **Sous-section 2 : Contrat d'insertion dans la vie sociale.**

#### **Article L5131-4**

Tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie à sa demande d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un contrat d'insertion dans la vie sociale conclu avec l'État.

## **Article L5131-5**

Le titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale est affilié au régime général de sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 6342-1 et L. 6342-3, pour les périodes pendant lesquelles il n'est pas affilié à un autre titre à un régime de sécurité sociale.

## **Article L5131-6**

Afin de favoriser son insertion professionnelle, le titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale peut bénéficier d'une allocation versée par l'Etat pendant les périodes durant lesquelles l'intéressé ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

Cette allocation est incessible et insaisissable.

Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L5131-7**

Un décret détermine :

1° Les caractéristiques des personnes qui peuvent bénéficier de l'accompagnement personnalisé dans le cadre d'un contrat d'insertion dans la vie sociale ;

2° Les modalités de cet accompagnement, ainsi que la nature des engagements respectifs de chaque partie au contrat ;

3° La durée maximale du contrat d'insertion dans la vie sociale et les conditions de son renouvellement ;

4° Les montants minimum et maximum de l'allocation versée par l'Etat, prévue à l'article L. 5131-6, ainsi que ses conditions d'attribution et ses modalités de versement.

## **Article L5131-8**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5131-7, un décret en Conseil d'Etat détermine les autres conditions d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel sont informées sur les conventions conclues dans le cadre des contrats emploi-jeune.

## **Chapitre II : Insertion par l'activité économique**

### **Section 1 : Objet.**

#### **Article L5132-1**

L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en oeuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

### **Section 2 : Conventions.**

#### **Article L5132-2**

L'Etat peut conclure des conventions prévoyant, le cas échéant, des aides financières avec :

1° Les employeurs dont l'activité a spécifiquement pour objet l'insertion par l'activité économique ;

2° Les employeurs autorisés à mettre en oeuvre, pour l'application des dispositions prévues à

l'article L. 5132-15, un atelier ou un chantier d'insertion ;

3° Les organismes relevant des articles L. 121-2, L. 222-5 et L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles pour mettre en oeuvre des actions d'insertion sociale et professionnelle au profit des personnes bénéficiant de leurs prestations ;

4° Les régies de quartiers.

### **Article L5132-3**

Seules les embauches de personnes agréées par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ouvrent droit :

1° Aux aides relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi pour les ateliers et chantiers d'insertion ;

2° Aux aides financières aux entreprises d'insertion et aux entreprises de travail temporaire d'insertion mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5132-2.

## **Section 3 : Mise en oeuvre des actions d'insertion par l'activité économique**

### **Sous-section 1 : Structures d'insertion par l'activité économique.**

#### **Article L5132-4**

Les structures d'insertion par l'activité économique pouvant conclure des conventions avec l'Etat sont :

1° Les entreprises d'insertion ;

2° Les entreprises de travail temporaire d'insertion ;

3° Les associations intermédiaires ;

4° Les ateliers et chantiers d'insertion.

## **Sous-section 2 : Entreprises d'insertion.**

### **Article L5132-5**

Les contrats de travail conclus avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières par les entreprises d'insertion conventionnées par l'Etat sont des contrats à durée déterminée soumis aux dispositions des articles L. 1242-3, L. 1242-7, L. 1242-8, L. 1243-13 et L. 1244-4.

La durée de ces contrats ne peut excéder vingt-quatre mois. Ils peuvent être renouvelés deux fois dans la limite de cette durée.

## **Sous-section 3 : Entreprises de travail temporaire d'insertion.**

### **Article L5132-6**

Les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces personnes des contrats de mission.

L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie. Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

## **Sous-section 4 : Associations intermédiaires.**

### **Article L5132-7**

Les associations intermédiaires sont des associations conventionnées par l'Etat ayant pour objet

l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales.

L'association intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition.

### **Article L5132-8**

Une convention de coopération peut être conclue entre l'association intermédiaire et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

définissant notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association intermédiaire.

Cette convention de coopération peut également porter sur l'organisation des fonctions d'accueil, de suivi et d'accompagnement des salariés.

Cette convention peut mettre en oeuvre des actions expérimentales d'insertion ou de réinsertion.

### **Article L5132-9**

Seules les associations intermédiaires qui ont conclu une convention de coopération avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

peuvent effectuer des mises à disposition auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2212-1 dans les conditions suivantes :

1° La mise à disposition pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à un seuil déterminé par décret en Conseil d'Etat n'est autorisée que pour les personnes ayant fait l'objet de l'agrément de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 mentionné à l'article L. 5132-3 ;

2° La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat, par périodes de douze mois à compter de la date de la première mise à disposition.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de mise à disposition auprès de personnes physiques pour des activités ne ressortissant pas à leurs exercices professionnels et de personnes morales de droit privé à but non lucratif.

### **Article L5132-10**

Une personne mise à disposition par une association intermédiaire ne peut en aucun cas être embauchée pour accomplir des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par l'autorité administrative.

### **Article L5132-11**

Pour les mises à disposition entrant dans le champ de l'article L. 5132-9, la rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3, ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans l'entreprise, après période d'essai.

Le salarié d'une association intermédiaire peut être rémunéré soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat pour les activités autres que celles mentionnées à l'article L. 5132-9.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié d'une association intermédiaire mis à disposition des employeurs mentionnés à l'article L. 2212-1 (1) dès lors que les salariés de cette personne morale en bénéficient.

### **Article L5132-12**

La surveillance de la santé des personnes employées par une association intermédiaire, au titre de leur activité, est assurée par un examen de médecine préventive.

### **Article L5132-13**

Les salariés des associations intermédiaires ont droit à la formation professionnelle continue :

1° Soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'association ou des actions de formation en alternance ;

2° Soit à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

### **Article L5132-14**

Lorsque l'activité de l'association intermédiaire est exercée dans les conditions de la présente sous-section, ne sont pas applicables :

1° Les sanctions relatives au travail temporaire, prévues aux articles L. 1254-1 à L. 1254-12 ;

2° Les sanctions relatives au marchandage, prévues aux articles L. 8234-1 et L. 8234-2 ;

3° Les sanctions relatives au prêt illicite de main-d'oeuvre, prévues aux articles L. 8243-1 et L. 8243-2.

Les sanctions prévues en cas de non-respect des dispositions auxquelles renvoie l'article L. 8241-2, relatives aux opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif, sont applicables.

### **Sous-section 5 : Ateliers et chantiers d'insertion.**

#### **Article L5132-15**

Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat sont organisés par les employeurs figurant sur une liste.

Ils ont pour mission :

1° D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L5132-16**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5132-17, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment :

1° Les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et de contrôle des conventions conclues avec l'Etat et les modalités de leur suspension ou de leur dénonciation ;

2° Les conditions d'application de l'article L. 5132-3. Ce décret précise les modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement ainsi que les modalités des aides de l'Etat.

### **Article L5132-17**

Un décret détermine :

1° Les conditions d'accès et de financement de la surveillance de la santé des personnes employées par une association intermédiaire ;

2° La liste des employeurs habilités à mettre en oeuvre les ateliers et chantiers d'insertion mentionnée à l'article L. 5132-15.

## **Chapitre III : Prime de retour à l'emploi.**

### **Article L5133-1**

Une prime de retour à l'emploi est attribuée aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé lorsque ceux-ci débutent ou reprennent une activité professionnelle au cours de la période de versement de l'allocation.

## **Article L5133-2**

Pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, la prime de retour à l'emploi est à la charge du fonds de solidarité prévu par l'article L. 5423-24.

Pour les autres bénéficiaires, elle est à la charge de l'Etat.

La prime est versée par l'organisme chargé du versement de l'allocation de solidarité spécifique, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé.

## **Article L5133-7**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment :

1° La durée de travail minimale et le nombre de mois consécutifs d'activité auxquels est subordonné le versement de la prime de retour à l'emploi, son montant ainsi que la durée de la période à l'issue de laquelle la prime peut être versée une nouvelle fois ;

2° Les conditions dans lesquelles les modalités de paiement de la prime de retour à l'emploi sont organisées dès la fin du premier mois d'activité pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée de plus de six mois.

# **Chapitre IV : Contrats de travail aidés**

## **Section 1 : Contrat emploi-jeune**

### **Sous-section 1 : Objet.**

## **Article L5134-1**

Le contrat emploi-jeune a pour objet de promouvoir le développement d'activités créatrices d'emplois pour les jeunes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale, notamment dans les domaines des activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité.

Il permet l'accès à l'emploi :

1° Des jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans révolus lors de leur embauche, y compris ceux qui sont titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi prévu à l'article L. 5134-20 et les personnes titulaires d'un contrat d'insertion par l'activité mentionné à l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Des personnes de moins de trente ans reconnues handicapées ou qui ne remplissent pas la condition d'activité antérieure ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5422-1.

## **Article L5134-2**

Le contrat emploi-jeune donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'un des employeurs mentionnés à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le jeune bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

## **Sous-section 2 : Convention.**

## **Article L5134-3**

L'Etat conclut des conventions pluriannuelles avec :

1° Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

2° Les personnes morales de droit public autres que celles mentionnées au 1° ;

3° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

4° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;

5° Des groupements constitués sous la forme d'associations régies par la loi du 1er juillet 1901

relative au contrat d'association ou par la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, de personnes morales mentionnées au présent article.

#### **Article L5134-4**

Les conventions ne peuvent s'appliquer aux services rendus aux personnes physiques à leur domicile mentionnés aux articles L. 7231-1 et L. 7232-4.

Toutefois, elles peuvent s'appliquer aux activités favorisant le développement et l'animation de services aux personnes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits.

#### **Article L5134-5**

Lorsque les conventions sont conclues avec une personne morale de droit public, elles ne peuvent s'appliquer qu'à des activités non assurées jusqu'alors par celle-ci.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent conclure ces conventions pour les emplois autres que ceux relevant de leurs compétences.

## **Article L5134-6**

Les projets de développement d'activités présentés par les personnes morales de droit privé à but lucratif chargées de la gestion d'un service public ne peuvent faire l'objet d'une convention que si les activités proposées ne sont pas assurées à la date de la demande et entrent dans le cadre de la mission de service public qui leur a été confiée.

## **Article L5134-7**

Le contenu et la durée des conventions, les conditions dans lesquelles leur exécution est suivie et contrôlée ainsi que les modalités de dénonciation de la convention en cas de non-respect de celle-ci sont déterminés par décret.

## **Article L5134-8**

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, et les comités techniques paritaires sont informés sur les conventions conclues en application de la présente sous-section et saisis annuellement d'un rapport sur leur exécution.

## **Sous-section 3 : Contrat de travail**

### **Paragraphe 1 : Dispositions communes.**

## **Article L5134-9**

Le contrat emploi-jeune est un contrat de travail de droit privé établi par écrit.

Il peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée en application du 1° de l'article L. 1242-3.

Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, à l'exclusion des établissements publics à caractère industriel et commercial, ne peuvent conclure que des contrats à durée déterminée.

### **Article L5134-10**

Le contrat emploi-jeune ne peut être conclu par les services de l'Etat.

### **Article L5134-11**

Le contrat emploi-jeune est conclu pour la durée légale du travail ou pour la durée collective inférieure applicable à l'organisme employeur.

Il peut être conclu à temps partiel, à condition que la durée du travail soit au moins égale à un mi-temps, et sur dérogation accordée par l'autorité administrative signataire de la convention, lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet.

### **Article L5134-12**

Lorsqu'à l'issue du contrat emploi-jeune le contrat se poursuit, l'emploi pour lequel le contrat emploi-jeune a été conclu est intégré dans les grilles de classification des conventions ou accords collectifs dont relève l'activité lorsque ces conventions ou accords existent.

### **Article L5134-13**

Le contrat de travail peut être suspendu à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur afin de lui permettre d'accomplir la période d'essai afférente à une offre d'emploi.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

## **Paragraphe 2 : Dispositions particulières au contrat emploi-jeune à**

**durée déterminée.**

### **Article L5134-14**

Lorsque le contrat emploi-jeune est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de soixante mois.

Il comporte une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

### **Article L5134-15**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat emploi-jeune à durée déterminée peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans ce dernier cas, les dispositions relatives à l'entretien préalable au licenciement, prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-4, L. 1233-11 à L. 1233-13 et L. 1233-38, et celles relatives au préavis, prévues à l'article L. 1234-1, sont applicables.

En outre, l'employeur qui décide de rompre le contrat pour une cause réelle et sérieuse notifie cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins d'un jour franc après la date fixée pour l'entretien préalable. La date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception fixe le point de départ du préavis.

### **Article L5134-16**

Le salarié dont le contrat à durée déterminée est rompu par son employeur dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 5134-15 bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue. Le montant retenu pour le calcul de cette indemnité ne saurait cependant excéder celui qui aura été perçu par le salarié au titre des dix-huit derniers mois d'exécution de son contrat. Son taux est identique à celui prévu au deuxième alinéa de l'article L. 1243-8.

### **Article L5134-17**

En cas de rupture avant terme du contrat à durée déterminée, l'employeur ne peut conclure, pour le même poste, un nouveau contrat à durée déterminée.

## **Article L5134-18**

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la rupture du contrat emploi-jeune à durée déterminée prévues à l'article L. 5134-15 ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Il en est de même lorsque la rupture du contrat intervient suite à la dénonciation de la convention du fait de son non-respect par l'employeur.

## **Sous-section 4 : Aide financière.**

### **Article L5134-19**

Pour chaque poste de travail créé et occupé par une personne répondant aux conditions prévues par l'article L. 5134-1, l'Etat verse à l'organisme employeur une aide forfaitaire.

La convention prévoit les conditions dans lesquelles l'organisme employeur peut verser une rémunération supérieure au salaire minimum de croissance. L'Etat peut prendre en charge tout ou partie des coûts d'étude des projets mentionnés à l'article L. 5134-6.

Cette aide ne donne lieu à aucune charge fiscale.

Elle ne peut se cumuler, pour un même poste de travail, avec une autre aide de l'Etat à l'emploi, avec une exonération totale ou partielle des cotisations patronales de sécurité sociale ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations de sécurité sociale.

Elle ne peut être accordée lorsque l'embauche est en rapport avec la fin du contrat de travail d'un salarié, quel qu'en soit le motif.

L'employeur peut recevoir, pour la part de financement restant à sa charge, des cofinancements provenant notamment des collectivités territoriales, des établissements publics locaux ou territoriaux ainsi que de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé.

Un décret détermine les conditions d'attribution et de versement de l'aide de l'Etat.

## **Section 2 : Contrat d'accompagnement dans l'emploi**

### **Sous-section 1 : Objet.**

#### **Article L5134-20**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Il donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'employeur dans les conditions mentionnées à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° Au bénéfice d'une aide financière et d'exonérations dans les conditions prévues à la sous-section 4.

### **Sous-section 2 : Convention.**

#### **Article L5134-21**

L'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats d'accompagnement dans l'emploi, avec :

1° Les collectivités territoriales ;

2° Les autres personnes morales de droit public ;

3° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

4° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

### **Article L5134-22**

La convention conclue entre l'Etat et l'employeur fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de chaque personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé.

### **Article L5134-23**

Les règles relatives à la durée maximale de la convention et du contrat de travail conclu en application de celle-ci, ainsi qu'aux conditions de son renouvellement, tiennent compte des difficultés des personnes embauchées au regard de leur insertion dans l'emploi.

## **Sous-section 3 : Contrat de travail.**

### **Article L5134-24**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 et portant sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Il ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'Etat.

### **Article L5134-25**

La durée du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à six mois, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements, prévues par l'article L. 1243-13, ne sont pas applicables.

### **Article L5134-26**

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

### **Article L5134-27**

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

### **Article L5134-28**

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

1° D'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ;

2° D'être embauché par un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ;

3° De suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

### **Article L5134-29**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

## **Sous-section 4 : Aide financière et exonérations.**

### **Article L5134-30**

L'Etat prend en charge une partie du coût des embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Cette aide peut être modulée en fonction :

1° De la catégorie à laquelle appartient l'employeur, telle que définie à l'article L. 5134-21 ;

2° Des initiatives prises en matière d'accompagnement et de formation professionnelle en faveur du titulaire ;

3° Des conditions économiques locales ;

4° De la gravité des difficultés d'accès à l'emploi.

Cette aide est versée à l'organisme employeur et ne donne lieu à aucune charge fiscale.

### **Article L5134-31**

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

1° Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée de la convention, sans qu'il soit fait application des dispositions de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale. Toutefois, les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède un montant fixé par décret ne donnent pas lieu à exonération ;

2° De la taxe sur les salaires ;

3° De la taxe d'apprentissage ;

4° Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

### **Article L5134-32**

L'Etat peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues à l'article L. 5134-22.

### **Article L5134-33**

Les aides et les exonérations prévues par la présente sous-section ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

## **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L5134-34**

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

## **Section 3 : Contrat d'avenir**

## **Sous-section 1 : Objet.**

### **Article L5134-35**

Le contrat d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Le contrat d'avenir donne lieu :

1° A la conclusion de conventions dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° Au bénéfice d'une aide financière et d'exonérations dans les conditions prévues à la sous-section 4.

## **Sous-section 2 : Conventions.**

### **Article L5134-36**

Pour pouvoir mettre en oeuvre des contrats d'avenir, le département, la commune de résidence du bénéficiaire ou l'établissement public de coopération intercommunale auquel appartient la commune concluent préalablement une convention d'objectifs avec l'Etat.

### **Article L5134-37**

Le département, la commune de résidence du bénéficiaire ou l'établissement public de coopération intercommunale auquel appartient la commune peut, par convention, confier à la maison de l'emploi, au plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi ou à la mission locale la mise en oeuvre du contrat d'avenir.

## **Article L5134-38**

Lorsqu'un département, une commune ou un établissement public de coopération intercommunale assure la mise en oeuvre du contrat d'avenir, la conclusion de chaque contrat d'avenir est subordonnée à la signature d'une convention individuelle entre :

1° Le bénéficiaire, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues ;

2° Le président du conseil général, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale ;

3° Un employeur appartenant aux catégories suivantes :

a) Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ;

b) Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;

c) Les autres organismes de droit privé à but non lucratif ;

d) Les employeurs concourant à l'insertion par l'activité économique mentionnés aux articles L. 5132-2 et L. 5132-15.

## **Article L5134-39**

L'Etat peut également assurer la mise en oeuvre du contrat d'avenir pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

La conclusion de chaque contrat est subordonnée à la signature d'une convention individuelle entre le bénéficiaire, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, l'autorité administrative et l'un des employeurs appartenant aux catégories mentionnées au 3° de l'article L. 5134-38.

### **Article L5134-40**

La convention individuelle conclue entre l'Etat et le titulaire du contrat d'avenir définit le projet professionnel qui lui est proposé.

Elle fixe notamment les conditions d'accompagnement dans l'emploi du titulaire et les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience mises en oeuvre à son profit dans les conditions prévues au livre IV de la quatrième partie.

## **Sous-section 3 : Contrat de travail.**

### **Article L5134-41**

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec l'un des employeurs mentionnés au 3° de l'article L. 5134-38.

Les dispositions de l'article L. 1243-13, relatives au nombre maximal des renouvellements, ne sont pas applicables.

### **Article L5134-42**

Le contrat d'avenir est conclu pour une durée de deux ans.

Il peut être renouvelé dans la limite de douze mois. Pour les titulaires âgés de plus de cinquante ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés, la limite de renouvellement peut être de trente-six mois.

### **Article L5134-43**

Par dérogation aux dispositions des articles L. 5134-41 et L. 5134-42 lorsque la convention a été conclue pour une durée comprise entre six et vingt-quatre mois, le contrat d'avenir est conclu pour la même durée.

Dans ce cas, la durée totale du contrat ne peut, compte tenu du ou des renouvellements, excéder trente-six mois. Pour les titulaires âgés de plus de cinquante ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés, elle ne peut excéder cinq ans.

#### **Article L5134-44**

La période d'essai du contrat d'avenir est fixée à un mois, sauf clauses conventionnelles prévoyant une durée inférieure.

#### **Article L5134-45**

La durée hebdomadaire du travail des personnes titulaires d'un contrat d'avenir est fixée à vingt-six heures. Elle est comprise entre vingt et vingt-six heures lorsque l'embauche est réalisée par un employeur conventionné au titre de l'article L. 5132-15 ou agréé au titre de l'article L. 7232-1.

Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser la durée légale hebdomadaire.

#### **Article L5134-46**

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le titulaire du contrat d'avenir perçoit une rémunération au moins égale au produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

#### **Article L5134-47**

Le contrat d'avenir prévoit des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci.

Il ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience.

### **Article L5134-48**

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat d'avenir peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

1° D'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ;

2° D'être embauché par un contrat de travail à durée déterminée au moins égale à six mois ;

3° De suivre d'une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

### **Article L5134-49**

Le contrat d'avenir peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

### **Article L5134-50**

En cas de rupture du contrat d'avenir pour un motif autre que ceux prévus à l'article L. 5134-48 ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé et que son titulaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat est maintenu ou rétabli selon les conditions prévues pour l'attribution de l'allocation de solidarité spécifique, du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

## **Sous-section 4 : Aide financière et exonérations.**

### **Article L5134-51**

L'employeur bénéficie d'une aide qui lui est versée par le débiteur de l'allocation perçue par le titulaire du contrat.

Le montant de cette aide est égal à celui de l'allocation de revenu minimum d'insertion garanti à une personne isolée en application de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles.

Pour les contrats conclus avec des bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, ce montant est pour partie à la charge de la collectivité débitrice et pour partie à la charge de l'Etat. Les modalités de calcul et de prise en charge sont déterminées par décret.

Le débiteur de l'allocation peut confier le service de l'aide à l'employeur, à l'un des organismes mentionnés à l'article L. 262-30 du code de l'action sociale et des familles ou à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

L'employeur perçoit également de l'Etat, dans des conditions déterminées par décret, une prime de cohésion sociale dégressive avec la durée du contrat dont le montant, ajouté à celui de l'aide prévue au premier alinéa, ne peut excéder le niveau de la rémunération versée à l'intéressé.

La prime n'est pas dégressive lorsque l'employeur est conventionné au titre de l'article L. 5132-15 ou lorsque le bénéficiaire du contrat d'avenir est âgé de plus de cinquante ans et titulaire de l'allocation de solidarité spécifique depuis au moins vingt-quatre mois au moment de la conclusion du contrat.

Les exonérations prévues à l'article L. 5134-31 s'appliquent au contrat d'avenir.

### **Article L5134-52**

L'Etat verse une aide forfaitaire à l'employeur en cas d'embauche du titulaire par contrat de travail à durée indéterminée dans des conditions précisées par la convention prévue à l'article L. 5134-38.

## **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L5134-53**

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

## **Section 4 : Contrat jeune en entreprise**

### **Sous-section 1 : Objet.**

#### **Article L5134-54**

Le contrat jeune en entreprise a pour objet de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et à la qualification professionnelle.

Il est ouvert aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus qui résident en zone urbaine sensible ainsi qu'aux jeunes titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale défini à l'article L. 5131-4.

Le contrat jeune en entreprise donne lieu :

1° A la conclusion d'un contrat de travail, dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;

2° A l'attribution d'une aide de l'Etat dans les conditions prévues à la sous-section 3.

### **Sous-section 2 : Contrat de travail.**

### **Article L5134-55**

Le contrat jeune en entreprise est un contrat à durée indéterminée.

Il peut être à temps partiel.

### **Article L5134-56**

La durée du travail stipulée au contrat de travail est au moins égale à la moitié de la durée du travail de l'établissement.

### **Article L5134-57**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-1, le contrat jeune en entreprise peut être rompu sans préavis, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

1° D'être embauché dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;

2° De suivre l'une des actions de formation professionnelle continue mentionnées à l'article L. 6313-1.

## **Sous-section 3 : Aide de l'Etat.**

### **Article L5134-58**

Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance prévue à l'article L. 5422-13, à l'exception des particuliers, bénéficient pour chaque contrat jeune en entreprise d'une aide de l'Etat.

Les employeurs de pêche maritime bénéficient également de cette aide.

## **Article L5134-59**

L'aide de l'Etat peut être cumulée avec les réductions et les allègements de cotisations prévus aux articles L. 241-6-4, L. 241-13 et L. 241-14 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'article L. 241-13 du même code tel que visé par l'article L. 741-4 du code rural et à l'article L. 741-5 du même code.

Elle ne peut être cumulée avec une autre aide à l'emploi attribuée par l'Etat. Toutefois, les employeurs embauchant des jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée peuvent bénéficier de cette aide.

## **Article L5134-60**

Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30, les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-58 au titre de ces indemnités.

Cette aide ne peut être calculée par référence aux cotisations et contributions sociales patronales de toutes natures dues au titre de ces indemnités par ces caisses de congés payés.

## **Sous-section 4 : Mise en oeuvre et gestion du dispositif.**

### **Article L5134-61**

L'Etat peut confier la gestion de l'aide au contrat jeune en entreprise à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou à toute autre personne morale de droit public.

### **Article L5134-62**

Une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés mentionnés à l'article L. 5134-54 bénéficient d'un accompagnement et d'un bilan de compétences.

## **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L5134-63**

Un décret détermine :

1° Les montants et les modalités de versement de l'aide de l'Etat et, le cas échéant, les conditions spécifiques dans lesquelles les employeurs embauchant des jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée peuvent en bénéficier ;

2° Les modalités selon lesquelles, compte tenu des adaptations nécessaires, les employeurs affiliés aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30 peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat au titre des indemnités de congés.

### **Article L5134-64**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5134-63, un décret en Conseil d'Etat détermine les autres conditions d'application de la présente section.

## **Section 5 : Contrat initiative-emploi**

### **Sous-section 1 : Objet.**

#### **Article L5134-65**

Le contrat initiative-emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Il donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'employeur dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

## **Sous-section 2 : Convention.**

### **Article L5134-66**

L'Etat conclut des conventions ouvrant droit au bénéfice du contrat initiative-emploi avec :

1° Les employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 et aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 ;

2° Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;

3° Les employeurs de pêche maritime non couverts par l'article L. 5422-13, les 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et l'article L. 1253-1.

### **Article L5134-67**

Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de conventions au titre de la présente sous-section.

### **Article L5134-68**

Il ne peut être conclu de convention dans les cas suivants :

1° Lorsque l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat ;

2° Lorsque l'embauche est la conséquence directe du licenciement d'un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par l'Etat. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide prévue par la convention ;

3° Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

### **Sous-section 3 : Contrat de travail.**

#### **Article L5134-69**

Le contrat initiative-emploi est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée les règles de renouvellement prévues à l'article L. 1243-13 ne sont pas applicables.

#### **Article L5134-70**

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant le terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat initiative emploi peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

1° D'être embauché par un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ;

2° D'être embauché par un contrat à durée indéterminée ;

3° De suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1.

## **Article L5134-71**

Le contrat initiative emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

## **Sous-section 4 : Aide financière.**

### **Article L5134-72**

Chaque embauche réalisée en contrat initiative emploi donne droit à une aide destinée à prendre en charge une partie du coût des contrats ainsi conclus et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnels prévues par la convention.

## **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L5134-73**

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

## **Section 6 : Contrat insertion-revenu minimum d'activité**

### **Sous-section 1 : Objet.**

### **Article L5134-74**

Le contrat insertion-revenu minimum d'activité a pour objet de faciliter l'insertion sociale et

professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et bénéficiant du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Le contrat insertion-revenu minimum d'activité donne lieu :

1° A la conclusion de conventions dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

## **Sous-section 2 : Conventions.**

### **Article L5134-75**

La conclusion du contrat insertion-revenu minimum d'activité est subordonnée à la signature d'une convention entre le débiteur de l'allocation et l'un des employeurs entrant dans le champ de l'article L. 5422-13 et des 3° et 4° de l'article L. 5424-1, ainsi que les employeurs de pêche maritime non couverts par ces dispositions.

### **Article L5134-76**

Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de convention au titre de la présente sous-section.

### **Article L5134-77**

La convention conclue entre le débiteur de l'allocation et l'employeur ne peut pas être conclue dans les cas suivants :

1° Lorsque l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat insertion-revenu minimum d'activité ;

2° Lorsque l'embauche est la conséquence directe du licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par le département ou la collectivité débitrice de l'une des allocations mentionnées à l'article L. 5134-74. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'aide prévue à l'article L. 5134-95 ;

3° Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

### **Article L5134-78**

L'Etat et le département concluent une convention.

Cette convention détermine les modalités de la participation des services de l'Etat à la mise en oeuvre, au financement, au suivi et à l'évaluation du dispositif d'insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat insertion-revenu minimum d'activité.

### **Article L5134-79**

Le département peut conclure avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 une convention pour la mise en oeuvre des contrats insertion-revenu minimum d'activité.

### **Article L5134-80**

Le département mène, avec la participation de l'Etat, des collectivités territoriales et des employeurs mentionnés à l'article L. 5134-75, des actions destinées à faciliter le retour à l'emploi des titulaires du contrat insertion-revenu minimum d'activité.

### **Article L5134-81**

Pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, le département peut prendre en charge, dans des conditions déterminées par décret, tout ou partie du coût afférent aux embauches réalisées en contrat insertion-revenu minimum d'activité.

Il peut également prendre en charge tout ou partie des frais engagés pour dispenser aux intéressés, pendant la durée de leur temps de travail, une formation.

### **Sous-section 3 : Contrat de travail.**

#### **Article L5134-82**

Le contrat insertion-revenu minimum d'activité est un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 ou un contrat de mission conclu avec un entrepreneur de travail temporaire. Il peut être à temps partiel.

Le contrat est écrit et fixe les modalités de mise en oeuvre des actions définies dans la convention prévue à l'article L. 5134-75.

#### **Article L5134-83**

Pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, le contrat insertion-revenu minimum d'activité est réservé aux personnes remplissant la condition d'âge pour conclure un contrat d'insertion défini à l'article L. 262-37 du code de l'action sociale et des familles.

#### **Article L5134-84**

Pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, ce contrat insertion-revenu minimum d'activité peut tenir lieu de contrat d'insertion prévu aux articles L. 262-37

et

L. 262-38 du code de l'action sociale et des familles

.

## **Article L5134-85**

Le contrat insertion-revenu minimum d'activité peut être renouvelé, deux fois par dérogation aux dispositions des articles L. 1243-13 et L. 1251-35, sous réserve du renouvellement par avenant de la convention par le département ou le débiteur du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de parent isolé, de l'allocation aux adultes handicapés ou de l'allocation de solidarité spécifique.

## **Article L5134-86**

Lorsque le contrat insertion-revenu minimum d'activité est conclu pour une durée déterminée ou sous la forme d'un contrat de mission, sa durée ne peut excéder dix-huit mois, renouvellement compris.

## **Article L5134-87**

La durée du travail hebdomadaire du titulaire d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité peut varier sur tout ou partie de l'année sans excéder la durée légale prévue à l'article L. 3121-10 du présent code ou à l'article L. 713-2 du code rural.

La durée minimale de travail hebdomadaire est de vingt heures.

## **Article L5134-88**

Dans les exploitations, entreprises et établissements mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural ainsi que les coopératives agricoles mentionnées au 6° de l'article L. 722-20 du même code, le contrat de travail peut prévoir des actions de formation proposées par les organismes paritaires de la formation professionnelle et extérieures à l'entreprise.

Ces formations sont inscrites dans la convention prévue à l'article L. 5134-75.

La durée de ces formations s'impute sur le temps de travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur la durée totale du contrat est au moins égale à la durée minimale hebdomadaire prévue au deuxième alinéa de l'article L. 5134-87.

### **Article L5134-89**

Lorsqu'il n'est pas conclu à durée indéterminée et sous réserve de clauses conventionnelles prévoyant une période d'essai plus courte, la période d'essai au titre du contrat insertion-revenu minimum d'activité dure un mois.

### **Article L5134-90**

Le titulaire du contrat insertion-revenu minimum d'activité perçoit un revenu minimum d'activité dont le montant est au moins égal au produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

Le revenu minimum d'activité est versé par l'employeur.

### **Article L5134-91**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1 et du premier alinéa de l'article L. 1251-28, le contrat insertion-revenu minimum d'activité peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- 1° D'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 2° D'être embauché par un contrat de travail à durée déterminée au moins égale à six mois ;
- 3° De suivre une formation conduisant à une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1.

### **Article L5134-92**

Le contrat insertion-revenu minimum d'activité peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

### **Article L5134-93**

En cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire pour un motif autre que celui prévu à l'article L. 5134-91 ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé ou en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et que son titulaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat est maintenu ou rétabli selon les conditions prévues pour l'attribution du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

### **Article L5134-94**

Le titulaire d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité peut bénéficier d'un contrat d'appui au projet d'entreprise, en application des dispositions prévues aux articles L. 127-1 à L. 127-7 du code de commerce.

## **Sous-section 4 : Aide financière.**

### **Article L5134-95**

Pendant la durée de la convention, l'employeur perçoit une aide versée par le débiteur de l'allocation perçue par le titulaire du contrat.

Le montant de cette aide est égal à celui de l'allocation de revenu minimum d'insertion garanti à une personne isolée en application de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles.

Pour les contrats conclus avec des bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, ce montant est pour partie à la charge de la collectivité débitrice et pour partie à la charge de l'État. Les

modalités de calcul et de prise en charge sont déterminées par décret.

### **Article L5134-96**

Sous réserve des dispositions prévues aux articles L. 5134-78 et L. 5134-80 du présent code et L. 241-13 du code de la sécurité sociale, l'aide du département ne peut se cumuler, pour un même poste de travail, avec une aide de l'Etat à l'emploi.

### **Article L5134-97**

Le débiteur de l'aide financière peut confier par convention le service de cette aide à l'organisme de son choix, notamment à l'un des organismes mentionnés à l'article L. 262-30 du code de l'action sociale et des familles ou à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

## **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L5134-98**

Un décret détermine :

1° Les règles relatives au contenu, à la durée, qui ne peut excéder dix-huit mois, et aux modalités de renouvellement des conventions ;

2° Les modalités d'application des articles L. 5134-78 à L. 5134-80 ;

3° La durée du contrat lorsqu'il n'est pas conclu pour une durée indéterminée, ses conditions de suspension et de renouvellement ;

4° Les conditions dans lesquelles les bénéficiaires du contrat insertion-revenu minimum d'activité peuvent bénéficier du contrat d'appui au projet d'entreprise.

## **Article L5134-99**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5134-98, un décret en Conseil d'Etat détermine les autres conditions d'application de la présente section.

## **Section 7 : Contrat relatif aux activités d'adultes-relais**

### **Sous-section 1 : Objet.**

#### **Article L5134-100**

Le contrat relatif aux activités d'adultes-relais a pour objet d'améliorer, dans les zones urbaines sensibles et les autres territoires prioritaires des contrats de ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs.

Il donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'employeur dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

### **Sous-section 2 : Convention.**

#### **Article L5134-101**

L'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais avec :

1° Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics ;

2° Les établissements publics locaux d'enseignement ;

3° Les établissements publics de santé ;

4° Les offices publics d'habitations à loyer modéré et les offices publics d'aménagement et de construction ;

5° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

### **Sous-section 3 : Contrat de travail.**

#### **Article L5134-102**

Le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être conclu avec des personnes âgées d'au moins trente ans, sans emploi ou bénéficiant, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, soit d'un contrat d'avenir et résidant en zone urbaine sensible au sens du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

#### **Article L5134-103**

Le contrat relatif à des activités d'adultes-relais est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans la limite

d'une durée de trois ans renouvelable une fois.

Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L. 5134-101, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux, ne peuvent conclure que des contrats de travail à durée déterminée dans les conditions mentionnées à la présente section.

Le contrat à durée déterminée comporte une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

### **Article L5134-104**

Sans préjudice des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2, le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être rompu, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de leur exécution, à l'initiative du salarié, sous réserve du respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans ce dernier cas, les dispositions relatives à l'entretien préalable au licenciement, prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-4, L. 1233-11 à L. 1233-13 et L. 1233-38, et celles relatives au préavis, prévues à l'article L. 1234-1, sont applicables.

### **Article L5134-105**

L'employeur qui décide de rompre le contrat du salarié pour une cause réelle et sérieuse notifie cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins de deux jours francs après la date fixée pour l'entretien préalable. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

### **Article L5134-106**

Le salarié dont le contrat est rompu par son employeur dans les conditions prévues à l'article L. 5134-104 bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue.

Le montant retenu pour le calcul de cette indemnité ne peut cependant excéder le montant perçu par le salarié au titre des dix-huit derniers mois d'exécution de son contrat de travail. Son taux est identique à celui de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

## **Article L5134-107**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-2, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée prévues par la présente sous-section ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Il en est de même lorsque la rupture du contrat intervient suite au non-respect de la convention mentionnée à l'article L. 5134-101 ayant entraîné sa dénonciation.

## **Sous-section 4 : Aide financière.**

### **Article L5134-108**

Les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-101 bénéficient d'une aide financière de l'Etat.

Cette aide n'est pas imposable pour les personnes non assujetties à l'impôt sur les sociétés.

Cette aide ne peut être cumulée avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

## **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L5134-109**

Un décret détermine les conditions d'application de la présente section.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

### **Article L5135-1**

Sous réserve de la constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement de la prime de retour à l'emploi prévue par l'article L. 5133-1, est puni d'une amende de 4 000 euros. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement cette prime est puni de la même peine.

## **TITRE IV : AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE**

### **Chapitre Ier : Aides à la création ou à la reprise d'entreprise**

#### **Section 1 : Exonération de charges sociales.**

##### **Article L5141-1**

Peuvent bénéficier des exonérations de charges sociales prévues à l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale, lorsqu'elles créent ou reprennent une activité économique, industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, ou entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée :

1° Les demandeurs d'emploi indemnisés ;

2° Les demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 six mois au cours des dix-huit derniers mois ;

3° Les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé ;

4° Les personnes remplissant les conditions pour bénéficier du contrat emploi-jeune ;

5° Les personnes bénéficiant du contrat emploi-jeune dont le contrat se trouve rompu avant le terme de l'aide prévue à ce même article ;

6° Les personnes salariées ou les personnes licenciées d'une entreprise soumise à l'une des

procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires prévues aux titres II, III et IV du livre VI du code de commerce qui reprennent tout ou partie de cette entreprise dès lors qu'elles s'engagent à investir en capital la totalité des aides et à réunir des apports complémentaires en capital au moins égaux à la moitié des aides accordées ;

7° Les personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise mentionné à l'article L. 127-1 du code de commerce, sous réserve qu'elles remplissent l'une des conditions prévues aux 1° à 6° à la date de conclusion de ce contrat ;

8° Les personnes physiques créant une entreprise implantée au sein d'une zone urbaine sensible ;

9° Les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité mentionné à l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale.

## **Section 2 : Avance remboursable.**

### **Article L5141-2**

Les personnes remplissant l'une des conditions mentionnées aux 3° à 7° de l'article L. 5141-1 ainsi que les personnes de cinquante ans et plus inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat.

La décision d'attribution de cette aide emporte décision d'attribution des droits mentionnés à l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale.

## **Section 3 : Maintien d'allocations.**

### **Article L5141-3**

Les personnes admises au bénéfice de l'article L. 5141-1

et qui perçoivent l'allocation de solidarité spécifique ou l'allocation veuvage prévue à l'article L. 356-1 du code de la sécurité sociale

reçoivent une aide de l'Etat, attribuée pour une durée courant à compter de la date de création ou de reprise d'une entreprise.

## **Article L5141-4**

Les personnes admises au bénéfice des dispositions de l'article L. 5141-1 et qui perçoivent l'allocation de revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé, l'allocation d'insertion ou l'allocation de veuvage ont droit au maintien du versement de leur allocation dans des conditions prévues par décret.

## **Section 4 : Financement d'actions de conseil, de formation et d'accompagnement.**

### **Article L5141-5**

L'Etat peut participer par convention au financement d'actions de conseil, de formation et d'accompagnement organisées avant la création ou la reprise d'entreprise et pendant les trois années suivantes.

Les régions peuvent contribuer à la mise en place d'une ingénierie dans le cadre de l'aide à la création ou la reprise d'entreprise prévue par le présent chapitre.

## **Section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L5141-6**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles la décision d'attribution des aides peut être déléguée à des organismes habilités par l'Etat.

## **Chapitre II : Contrat d'appui au projet d'entreprise.**

### **Article L5142-1**

La personne physique liée par un contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique, dans les conditions prévues à l'article L. 127-1 du code de commerce, bénéficie des dispositions de la quatrième partie relative à la santé et à la sécurité au travail, à l'exclusion de celles figurant au titre IV du livre VII, ainsi que des dispositions du titre II du livre IV relatives aux garanties de ressources du travailleur privé d'emploi. Cette personne bénéficie également des dispositions du code de la sécurité sociale prévues aux articles L. 311-3 et L. 412-8.

Les obligations mises à la charge de l'employeur par les dispositions mentionnées au premier alinéa incombent à la personne morale responsable de l'appui qui a conclu le contrat prévu aux articles L. 127-1 à L. 127-7 du code de commerce.

### **Article L5142-2**

Les aides de l'Etat et des collectivités publiques peuvent être mobilisées au bénéfice de l'appui et de la préparation à la création ou la reprise d'une activité économique défini à l'article L. 127-1 du code de commerce.

### **Article L5142-3**

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

## **LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS**

### **TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

#### **Chapitre Ier : Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.**

##### **Article L5211-1**

Le reclassement des travailleurs handicapés comporte :

- 1° La réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un ré-entraînement à l'effort ;
- 2° L'orientation ;
- 3° La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un ré-entraînement scolaire ;
- 4° Le placement.

##### **Article L5211-2**

Des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, visant à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées, sont définies et mises en oeuvre par :

- 1° L'Etat ;
- 2° Le service public de l'emploi ;

3° L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés ;

4° Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

5° Les régions ;

6° Les organismes de protection sociale ;

7° Les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées.

### **Article L5211-3**

Les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées.

Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la coordination entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

### **Article L5211-4**

Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret.

## **Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés**

### **Section 1 : Champ d'application.**

## **Article L5212-1**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant vingt salariés et plus, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

## **Section 2 : Obligation d'emploi.**

### **Article L5212-2**

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

### **Article L5212-3**

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

### **Article L5212-4**

Toute entreprise qui occupe vingt salariés et plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder trois ans.

### **Article L5212-5**

L'employeur fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois

occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants.

Il justifie également qu'il s'est éventuellement acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

## **Section 3 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation**

### **Sous-section 1 : Mise en oeuvre partielle.**

#### **Article L5212-6**

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- 1° Soit des entreprises adaptées ;
- 2° Soit des centres de distribution de travail à domicile ;
- 3° Soit des établissements ou services d'aide par le travail.

Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces ateliers, centres, établissements ou services.

Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.

#### **Article L5212-7**

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant :

- 1° Soit des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération attribuée par

l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 au titre du deuxième alinéa de l'article L. 6341-1 ;

2° Soit des personnes handicapées effectuant un stage agréé au titre de la formation professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6341-4.

Le nombre des personnes comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

## **Sous-section 2 : Mise en oeuvre par application d'un accord.**

### **Article L5212-8**

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

## **Sous-section 3 : Mise en oeuvre par le versement d'une contribution annuelle.**

### **Article L5212-9**

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 5214-1 une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, notamment ceux pour lesquels l'autorité administrative, après avis éventuel de l'inspection du travail, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

### **Article L5212-10**

Les modalités de calcul de la contribution annuelle, qui ne peut excéder la limite de 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé, sont déterminées par décret.

Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat prévu à l'article L. 5212-6 ou n'appliquent aucun accord collectif mentionné à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée, dans des conditions définies par décret, à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance.

## **Article L5212-11**

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.

## **Sous-section 4 : Sanction administrative.**

### **Article L5212-12**

Lorsqu'ils ne satisfont à aucune des obligations définies aux articles L. 5212-2 et L. 5212-6 à L. 5212-11, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par le second alinéa de l'article L. 5212-10, majoré de 25 %.

## **Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

### **Sous-section 1 : Catégories de bénéficiaires.**

#### **Article L5212-13**

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

7° Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ;

8° Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## **Sous-section 2 : Calcul du nombre de bénéficiaires.**

### **Article L5212-14**

Pour le calcul du nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1111-2, chaque personne compte pour une unité s'il a été présent six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée.

Les salariés temporaires et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

### **Article L5212-15**

Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

## **Section 5 : Actions en justice.**

### **Article L5212-16**

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions de ce même chapitre, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

## **Section 6 : Dispositions d'application.**

### **Article L5212-17**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles l'accord collectif prévu à l'article L. 5212-8 est agréé par l'autorité administrative.

## **Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés**

## **Section 1 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.**

### **Article L5213-1**

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

### **Article L5213-2**

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

L'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail, mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

## **Section 2 : Réadaptation, rééducation et formation professionnelle.**

### **Article L5213-3**

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

### **Article L5213-4**

Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle et prévues par le titre IV du livre III de la sixième partie, sous réserve d'adaptations à leur situation particulière.

En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes à la charge de

l'Etat destinées à faciliter son reclassement et dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par décret.

Ces primes ne se cumulent pas avec les primes de même nature dont le travailleur handicapé pourrait bénéficier au titre de la législation dont il relève.

## **Article L5213-5**

Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.

## **Section 3 : Orientation en milieu professionnel**

### **Sous-section 1 : Droits et garanties des travailleurs handicapés.**

#### **Article L5213-6**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

#### **Article L5213-7**

Le salaire des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord

collectif de travail.

## **Article L5213-8**

Les travailleurs handicapés embauchés en application des dispositions du chapitre II ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, ces statuts ou conventions collectives peuvent prévoir des dérogations aux dispositions mentionnées au premier alinéa.

Dans le cas d'accident ou de maladie autre que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier des avantages spéciaux dès leur embauche dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux mentionnés au premier alinéa à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

## **Article L5213-9**

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires du chapitre II, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

## **Sous-section 2 : Aides financières.**

### **Article L5213-10**

L'Etat peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à tout employeur soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées.

Cette aide peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

### **Article L5213-11**

Pour l'application des dispositions de l'article L. 5213-7 relatives au salaire du travailleur handicapé, une aide financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés peut être attribuée sur décision de l'autorité administrative, après avis éventuel de l'inspecteur du travail.

Cette aide, demandée par l'employeur, peut être allouée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires.

Elle ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution prévue pour l'embauche d'un travailleur mentionnée à l'article L. 5212-9.

### **Article L5213-12**

Les travailleurs handicapés qui font le choix d'exercer une activité professionnelle non salariée peuvent bénéficier d'une aide du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés lorsque, du fait de leur handicap, leur productivité se trouve notoirement diminuée.

## **Sous-section 3 : Entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile.**

### **Article L5213-13**

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés, notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont constitués en personnes morales distinctes.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile concluent avec l'autorité administrative un contrat d'objectifs valant agrément.

### **Article L5213-14**

Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs handicapés salariés des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile.

### **Article L5213-15**

Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 3231-1 et suivants.

Le travailleur en entreprise adaptée bénéficie en outre des dispositions prévues au livre III de la troisième partie relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

### **Article L5213-16**

Un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent être mis à la disposition provisoire d'un autre employeur dans des conditions prévues par l'article L. 8241-2 et suivant des modalités précisées par décret.

### **Article L5213-17**

En cas de départ volontaire vers l'entreprise ordinaire, le salarié handicapé démissionnaire bénéficie, au cas où il souhaiterait réintégrer l'entreprise adaptée, d'une priorité d'embauche dont les modalités sont déterminées par décret.

## **Article L5213-18**

Bénéficient de l'ensemble des dispositifs prévus au livre Ier, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail.

Toutefois, le bénéfice de ces dispositifs ne peut se cumuler, pour un même poste, ni avec l'aide au poste mentionnée à l'article L. 5213-19, ni avec aucune aide spécifique portant sur le même objet.

## **Article L5213-19**

Les entreprises adaptées et les centres de distribution perçoivent pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qu'ils emploient, une aide au poste forfaitaire, versée par l'Etat.

Compte tenu des surcoûts générés par l'emploi très majoritaire de personnes handicapées à efficacité réduite, ils perçoivent en outre une subvention spécifique dont les modalités d'attribution sont déterminées par décret. Cette subvention permet en outre un suivi social ainsi qu'une formation spécifique de la personne handicapée à son poste de travail.

## **Section 4 : Autres orientations.**

### **Article L5213-20**

Les personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées s'avère impossible peuvent être admises dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

## **Section 5 : Actions en justice.**

### **Article L5213-21**

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions des articles L. 5213-7 et L. 5213-9 à L. 5213-12, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

## **Section 6 : Dispositions d'application.**

### **Article L5213-22**

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

## **Chapitre IV : Institutions et organismes concourant à l'insertion professionnelle des handicapés**

### **Section 1 : Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.**

#### **Article L5214-1**

Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés a pour objet d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail.

La gestion de ce fonds est confiée à une association administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées ainsi que par des personnalités qualifiées.

Les statuts de l'association sont agréés par l'autorité administrative.

#### **Article L5214-2**

Une convention d'objectifs est conclue, tous les trois ans, entre l'Etat et l'association chargée de la

gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

### **Article L5214-3**

Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Elles sont affectées notamment :

1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;

2° A des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

## **Section 2 : Actions en justice.**

### **Article L5214-4**

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions de ce même chapitre, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

## **Section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L5214-5**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment :

1° Les modalités de fonctionnement du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et les conditions de nomination de ses membres ;

2° Les modalités du contrôle de la répartition et de l'utilisation des contributions versées au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

### **Article L5215-1**

En cas de méconnaissance des dispositions de l'article L. 5213-5 relatives au réentraînement au travail et à la rééducation professionnelle des malades et blessés, les dispositions des articles L. 4741-4, L. 4741-5 et L. 4741-12 sont applicables.

## **TITRE II : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS**

### **Chapitre Ier : Emploi d'un salarié étranger**

#### **Section 1 : Accords internationaux.**

##### **Article L5221-1**

Les dispositions du présent titre sont applicables, sous réserve de celles des traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés, et notamment des traités instituant les communautés européennes ainsi que de celles des actes des autorités de ces communautés pris pour l'application de ces traités.

#### **Section 2 : Introduction d'un travailleur étranger.**

##### **Article L5221-2**

Pour entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée, l'étranger présente :

1° Les documents et visas exigés par les conventions internationales et les règlements en vigueur ;

2° Un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail.

### **Article L5221-3**

L'étranger qui souhaite entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée et qui manifeste la volonté de s'y installer durablement atteste d'une connaissance suffisante de la langue française sanctionnée par une validation des acquis de l'expérience ou s'engage à l'acquérir après son installation en France.

### **Article L5221-4**

Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service s'effectue hors du territoire français.

## **Section 3 : Conditions d'exercice d'une activité salariée.**

### **Article L5221-5**

Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail mentionnée au 2° de l'article L. 5221-2.

L'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un certificat médical dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation.

### **Article L5221-6**

La délivrance d'un titre de séjour ouvre droit, dans les conditions fixées aux chapitres III à VI du titre Ier du livre III du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, à l'exercice d'une activité professionnelle salariée.

## **Article L5221-7**

L'autorisation de travail peut être limitée à certaines activités professionnelles ou zones géographiques.

L'autorisation délivrée en France métropolitaine ne confère de droits qu'en France métropolitaine.

Pour l'instruction de la demande d'autorisation de travail, l'autorité administrative peut échanger tous renseignements et documents relatifs à cette demande avec les organismes concourant au service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 5311-2, avec les organismes gérant un régime de protection sociale, avec l'établissement mentionné à l'article L. 767-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'avec les caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30.

## **Article L5221-8**

L'employeur s'assure auprès des administrations territorialement compétentes de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

## **Article L5221-9**

L'embauche d'un salarié étranger titulaire de la carte de séjour temporaire prévue à l'article L. 313-7 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès de l'autorité administrative.

## **Article L5221-10**

I. - L'employeur qui embauche un travailleur étranger permanent en faisant appel à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations, soit au titre de l'introduction, soit à celui du contrôle, acquitte à cet établissement, outre le montant d'une redevance prévue par décret, une contribution forfaitaire dont le montant est déterminé par décret.

Le produit de cette contribution est affecté au développement d'actions sociales relevant de la compétence de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations et de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

II. - Le renouvellement des autorisations de travail ou des titres de séjour valant autorisation de travail ou portant mention de celle-ci donne lieu à la perception, au profit de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations, d'une taxe dont le montant est déterminé par décret dans des limites comprises entre 55 et 110 Euros.

La participation de l'Etat aux frais d'introduction des familles de travailleurs étrangers et les sommes versées par les employeurs à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations à titre de remboursement forfaitaire des frais d'introduction des travailleurs étrangers sont réduites en fonction du rendement de cette taxe.

Cette taxe n'est acquittée qu'une fois par période d'un an.

Les dispositions du premier alinéa ne sont pas applicables aux réfugiés politiques placés sous la protection de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides et aux bénéficiaires du droit d'asile.

## **Article L5221-11**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 5221-3 et L. 5221-5 à L. 5221-8.

## **Chapitre II : Interdictions.**

### **Article L5222-1**

Il est interdit, sous réserve des dispositions de l'article L. 7121-18 de se faire remettre ou tenter de se faire remettre, de manière occasionnelle ou renouvelée, des fonds, des valeurs ou des biens mobiliers en vue ou à l'occasion de l'introduction en France d'un travailleur étranger ou de son embauche.

## **Article L5222-2**

Il est interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues, sous quelque dénomination que ce soit, à l'occasion de son embauche.

## **Chapitre III : Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations**

### **Section 1 : Missions et exercice des missions.**

#### **Article L5223-1**

L'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations est chargée, sur l'ensemble du territoire, du service public de l'accueil des étrangers titulaires, pour la première fois, d'un titre les autorisant à séjourner durablement en France.

Elle a également pour mission de participer à toutes actions administratives, sanitaires et sociales relatives :

1° A l'entrée et au séjour d'une durée inférieure ou égale à trois mois des étrangers ;

2° A l'accueil des demandeurs d'asile ;

3° A l'introduction en France, au titre du regroupement familial, du mariage avec un Français ou en vue d'y effectuer un travail salarié, d'étrangers ressortissants de pays tiers à l'Union européenne ;

4° Au contrôle médical des étrangers admis à séjourner en France pour une durée supérieure à trois mois ;

5° Au retour et à la réinsertion des étrangers dans leur pays d'origine ;

6° A l'emploi des Français à l'étranger.

## **Section 2 : Statut, organisation et fonctionnement.**

### **Article L5223-2**

L'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations est un établissement public administratif de l'Etat.

### **Article L5223-3**

L'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations est administrée par un conseil d'administration composé :

- 1° D'un président nommé par décret ;
- 2° De représentants de l'Etat ;
- 3° De représentants du personnel de l'agence ;
- 4° De personnalités qualifiées.

### **Article L5223-4**

Pour l'exercice de ses missions, l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations peut recruter des agents non titulaires par contrat de travail à durée indéterminée.

### **Article L5223-5**

Les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Section 3 : Ressources.**

#### **Article L5223-6**

Les ressources de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations sont constituées par des taxes, des redevances et des subventions de l'Etat.

### **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

#### **Article L5224-1**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 5221-4 est puni d'une amende de 3 000 Euros.

La juridiction peut également prononcer à titre de peines complémentaires :

1° L'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de dix ans au plus ;

2° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

#### **Article L5224-2**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 5222-1 est puni d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 euros.

La juridiction peut également prononcer à titre de peines complémentaires :

1° L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou par personne interposée l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, selon les modalités prévues par l'article 131-27 du code pénal ;

2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ;

3° La confiscation des objets ayant servi, directement ou indirectement, à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, à quelque personne qu'ils appartiennent dès lors que leur propriétaire ne pouvait en ignorer l'utilisation frauduleuse, ainsi que des objets qui sont le produit de l'infraction et qui appartiennent au condamné ;

4° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue ;

5° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26 du code pénal, des droits civiques, civils et de la famille ;

6° L'interdiction de séjour pour une durée de cinq ans au plus.

### **Article L5224-3**

L'interdiction du territoire français peut être prononcée, dans les conditions prévues par les articles 131-30 à 131-30-2 du code pénal, pour une durée de dix ans au plus ou à titre définitif à l'encontre de tout étranger coupable des infractions définies à l'article L. 5224-2.

### **Article L5224-4**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 5222-2 est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 3 000 euros.

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

# **LIVRE III : SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET PLACEMENT**

## **TITRE Ier : LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI**

### **Chapitre Ier : Missions et composantes du service public de l'emploi.**

#### **Article L5311-1**

Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

#### **Article L5311-2**

Le service public de l'emploi est assuré par :

1° Les services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;

2° L'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

3° L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Il est également assuré par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 dans le cadre des dispositions légales qui lui sont propres.

#### **Article L5311-3**

Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent au service public de l'emploi dans les conditions déterminées aux articles L. 5322-2 et suivants.

#### **Article L5311-4**

Peuvent également participer au service public de l'emploi :

1° Les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

2° Les organismes liés à l'Etat par une convention mentionnée à l'article L. 5132-2, relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

3° Les entreprises de travail temporaire ;

4° Les agences de placement privées mentionnées à l'article L. 5323-1.

## **Article L5311-6**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre, notamment les modalités de coordination des actions des services de l'Etat, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en l'absence de la convention pluriannuelle prévue à l'article L. 5311-5.

## **Chapitre II : Placement et accompagnement des demandeurs d'emploi.**

### **Article L5312-1**

Une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière a pour mission de :

1° Prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ;

2° Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ;

3° Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour dans les conditions prévues au titre Ier du livre IV de la présente partie et assurer à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi dans les conditions prévues au chapitre VI du titre II du livre IV ;

4° Assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et, pour le compte de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, le service des allocations de solidarité prévues à la section 1 du chapitre III du titre II du livre IV de la présente partie, de la prime de retour à l'emploi mentionnée à l'article L. 5133-1 pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de la prime forfaitaire mentionnée à l'article L. 5425-3, des allocations mentionnées à l'article L. 5424-21 ainsi que de toute autre allocation ou aide dont l'Etat lui confierait le versement par convention ;

5° Recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;

6° Mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission.

L'institution nationale agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi, ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés.

### **Article L5312-2**

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 est administrée par un conseil d'administration et dirigée par un directeur général.

### **Article L5312-3**

Une convention pluriannuelle conclue entre l'Etat, l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 et l'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1 définit les objectifs assignés à celle-ci au regard de la situation de l'emploi et au vu des moyens prévisionnels qui lui sont alloués par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et l'Etat.

Elle précise notamment :

1° Les personnes devant bénéficier prioritairement des interventions de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

2° Les objectifs d'amélioration des services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises et en particulier le nombre de demandeurs d'emplois suivis en moyenne par conseiller et les objectifs de réduction de ce ratio ;

3° L'évolution de l'organisation territoriale de l'institution ;

4° Les conditions de recours aux organismes privés exerçant une activité de placement mentionnés à l'article L. 5311-4 ;

5° Les conditions dans lesquelles les actions de l'institution sont évaluées à partir d'indicateurs de performance qu'elle définit.

Un comité de suivi veille à l'application de la convention et en évalue la mise en œuvre.

#### **Article L5312-4**

Le conseil d'administration comprend :

1° Cinq représentants de l'Etat ;

2° Cinq représentants des employeurs et cinq représentants des salariés ;

3° Deux personnalités qualifiées choisies en raison de leurs compétences dans les domaines d'activité de l'institution ;

4° Un représentant des collectivités territoriales, désigné sur proposition conjointe des associations des collectivités concernées.

Les représentants des employeurs et les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, mentionnées à l'article L. 5422-22.

Les personnalités qualifiées sont désignées par le ministre chargé de l'emploi.

Le président est élu par le conseil d'administration en son sein.

## **Article L5312-5**

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires relatives à l'objet de l'institution.

Les décisions relatives au budget et aux emprunts ainsi qu'aux encours maximaux des crédits de trésorerie sont prises à la majorité des deux tiers des membres présents.

Le conseil d'administration désigne en son sein un comité d'audit et un comité d'évaluation.

## **Article L5312-6**

Le directeur général exerce la direction de l'institution dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration ; il prépare les délibérations de ce conseil et en assure l'exécution.

Le directeur général est nommé par décret, après avis du conseil d'administration. Le conseil d'administration peut adopter, à la majorité des deux tiers de ses membres, une délibération demandant sa révocation.

## **Article L5312-7**

Le budget de l'institution comporte quatre sections non fongibles qui doivent chacune être présentées à l'équilibre :

1° La section " Assurance chômage " retrace en dépenses les allocations d'assurance prévues à la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la présente partie, qui sont versées pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, ainsi que les cotisations sociales afférentes à ces allocations dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur, et en recettes une contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage prévue à l'article L. 5422-20 permettant d'assurer l'équilibre ;

2° La section " Solidarité " retrace en dépenses les allocations et aides versées pour le compte de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 , ainsi que les cotisations sociales afférentes à ces allocations dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur, et en recettes une contribution de l'Etat et du Fonds de solidarité susmentionné permettant d'assurer l'équilibre ;

3° La section " Intervention " comporte en dépenses les dépenses d'intervention concourant au placement, à l'orientation, à l'insertion professionnelle, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

4° La section " Fonctionnement et investissement " comporte en dépenses les charges de personnel et de fonctionnement, les charges financières et les charges exceptionnelles et les dépenses d'investissement.

Le financement de ces deux dernières sections est assuré par une contribution de l'Etat et une contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans les conditions prévues à l'article

L. 5422-24

ainsi que, le cas échéant, les subventions des collectivités territoriales et autres organismes publics et les produits reçus au titre des prestations pour services rendus, toutes autres recettes autorisées par les lois et règlements en vigueur, les produits financiers et les produits exceptionnels.

L'institution peut en outre créer toute autre section pour compte de tiers.

La contribution de l'Etat et la contribution de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage sont fixées à un niveau compatible avec la poursuite des activités de l'institution, compte tenu de l'évolution du marché du travail.

L'institution est autorisée à placer ses fonds disponibles dans des conditions fixées par les ministres chargés de l'emploi et du budget.

### **Article L5312-8**

L'institution est soumise en matière de gestion financière et comptable aux règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales.

Elle est soumise à l'

ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005

relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics.

### **Article L5312-9**

Les agents de l'institution nationale, qui sont chargés d'une mission de service public, sont régis par le présent code dans les conditions particulières prévues par une convention collective étendue agréée par les ministres chargés de l'emploi et du budget. Cette convention comporte des

stipulations, notamment en matière de stabilité de l'emploi et de protection à l'égard des influences extérieures, nécessaires à l'accomplissement de cette mission.

Les règles relatives aux relations collectives de travail prévues par la deuxième partie du présent code s'appliquent à tous les agents de l'institution, sous réserve des garanties justifiées par la situation particulière de ceux qui restent contractuels de droit public. Ces garanties sont définies par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L5312-10**

L'institution est organisée en une direction générale et des directions régionales.

Au sein de chaque direction régionale, une instance paritaire, composée de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, veille à l'application de l'accord d'assurance chômage prévu à l'article

L. 5422-20

et est consultée sur la programmation des interventions au niveau territorial.

### **Article L5312-11**

Une convention annuelle est conclue au nom de l'Etat par l'autorité administrative et le représentant régional de l'institution.

Cette convention, compte tenu des objectifs définis par la convention prévue à l'article

L. 5312-3

, détermine la programmation des interventions de l'institution au regard de la situation locale de l'emploi et du marché du travail et précise les conditions dans lesquelles elle participe à la mise en œuvre des actions prévues à l'article

L. 5111-1

. Elle fixe également les conditions d'évaluation de son action et encadre les conditions dans lesquelles l'institution coopère avec les maisons de l'emploi, les missions locales, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes et les autres intervenants du service public de l'emploi.

### **Article L5312-12**

Les litiges relatifs aux prestations dont le service est assuré par l'institution, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage, de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article

L. 5423-24

sont soumis au régime contentieux qui leur était applicable antérieurement à la création de cette institution.

### **Article L5312-12-1**

Il est créé, au sein de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

, un médiateur national dont la mission est de recevoir et de traiter les réclamations individuelles relatives au fonctionnement de cette institution, sans préjudice des voies de recours existantes. Le médiateur national, placé auprès du directeur général, coordonne l'activité de médiateurs régionaux, placés auprès de chaque directeur régional, qui reçoivent et traitent les réclamations dans le ressort territorial de la direction régionale. Les réclamations doivent avoir été précédées de démarches auprès des services concernés.

Le médiateur national est le correspondant du Médiateur de la République.

Il remet chaque année au conseil d'administration de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 un rapport dans lequel il formule les propositions qui lui paraissent de nature à améliorer le fonctionnement du service rendu aux usagers. Ce rapport est transmis au ministre chargé de l'emploi, au Conseil national de l'emploi mentionné à l'article L. 5112-1

et au Médiateur de la République.

Les réclamations mettant en cause une administration, une collectivité territoriale, un établissement public ou tout autre organisme investi d'une mission de service public, autre que l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, sont transmises, en tant que de besoin, au Médiateur de la République, conformément à ses compétences définies par la loi n° 73-6 du 3 janvier 1973 instituant un Médiateur de la République.

La saisine du Médiateur de la République, dans son champ de compétences, met fin à la procédure de réclamation.

### **Article L5312-13**

Les biens immobiliers de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

relèvent en totalité de son domaine privé. Sont déclassés les biens immobiliers qui lui sont transférés, lorsqu'ils appartiennent au domaine public. Lorsqu'un ouvrage ou terrain appartenant à l'institution est nécessaire à la bonne exécution de ses missions de service public ou au développement de celles-ci, l'Etat peut s'opposer à sa cession, à son apport, sous quelque forme que ce soit, à la création d'une sûreté sur cet ouvrage ou terrain, ou subordonner la cession, la réalisation de l'apport ou la création de la sûreté à la condition qu'elle ne soit pas susceptible de porter préjudice à l'accomplissement de ces missions. Est nul de plein droit tout acte de cession, apport ou création de sûreté réalisé sans que l'Etat ait été mis à même de s'y opposer, en violation de son opposition ou en méconnaissance des conditions fixées à la réalisation de l'opération.

### **Article L5312-14**

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

## **Chapitre III : Maisons de l'emploi.**

### **Article L5313-1**

Les maisons de l'emploi, dont le ressort, adapté à la configuration des bassins d'emploi, ne peut excéder la région ou, en Corse, la collectivité territoriale, concourent à la coordination des politiques publiques et du partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique.

A partir d'un diagnostic partagé, elles exercent notamment une mission d'observation de la situation de l'emploi et d'anticipation des mutations économiques.

Elles contribuent à la coordination des actions du service public de l'emploi et participent en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les réseaux spécialisés et les acteurs locaux dans le respect des compétences des régions et des départements :

-à l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi ;

-au maintien et au développement de l'activité et de l'emploi ainsi qu'à l'aide à la création et à la reprise d'entreprise.

En lien avec les entreprises, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et les branches professionnelles, elles contribuent au développement de la gestion territorialisée des ressources humaines. Elles mènent également des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi ainsi que relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les maisons de l'emploi qui respectent les missions qui leur sont attribuées bénéficient d'une aide de l'Etat selon un cahier des charges dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L5313-2**

Les maisons de l'emploi associent obligatoirement l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et au moins une collectivité territoriale ou un établissement public de

coopération intercommunale.

### **Article L5313-3**

Les maisons de l'emploi peuvent prendre la forme de groupements d'intérêt public.

La convention par laquelle est constitué le groupement fait l'objet d'une approbation de l'autorité administrative, qui en assure la publicité.

La convention détermine les modalités de participation, notamment financière, des membres et les conditions dans lesquelles ils sont tenus des dettes du groupement. Elle indique notamment les conditions dans lesquelles les membres mettent à la disposition du groupement des personnels rémunérés par eux.

### **Article L5313-4**

Pour l'exercice de leurs missions, les membres du groupement peuvent créer ou gérer ensemble des équipements ou des services d'intérêt commun.

Ils s'appuient sur les personnels mis à leur disposition par leurs membres.

Ils peuvent également, sur décision de leur conseil d'administration, recruter des personnels qui leur sont propres, régis par le présent code.

### **Article L5313-5**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

## **Chapitre IV : Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.**

### **Article L5314-1**

Des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes peuvent être constituées entre l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des organisations professionnelles et syndicales et des associations.

Elles prennent la forme d'une association ou d'un groupement d'intérêt public. Dans ce dernier cas, elles peuvent recruter des personnels qui leur sont propres, régis par le présent code.

### **Article L5314-2**

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement.

Elles favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou compléter les actions conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale.

Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en oeuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

### **Article L5314-3**

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes participent aux maisons de l'emploi.

### **Article L5314-4**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

## **TITRE II : PLACEMENT**

## **Chapitre Ier : Principes.**

### **Article L5321-1**

L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que la personne assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

### **Article L5321-2**

Aucun service de placement ne peut être refusé à une personne à la recherche d'un emploi ou à un employeur fondé sur l'un des motifs de discrimination énumérés à l'article L. 1132-1. Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'une des caractéristiques mentionnées à cet article.

### **Article L5321-3**

Aucune rétribution, directe ou indirecte, ne peut être exigée des personnes à la recherche d'un emploi en contrepartie de la fourniture de services de placement, sous réserve des dispositions :

1° Des articles L. 7121-9 et L. 7121-10, relatives aux conditions de placement, à titre onéreux, des artistes du spectacle ;

2° De l'article L. 222-6 du code du sport, relatives aux conditions d'exercice de l'activité d'agent sportif.

## **Chapitre II : Rôle des collectivités territoriales.**

### **Article L5322-1**

Dans les localités où il n'existe pas de bureau de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

ou de bureau des organismes ayant conclu une convention avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 en application des dispositions de l'article L. 5312-3, les maires sont chargés de recevoir et de consigner les déclarations des demandeurs d'emploi et de les transmettre à ces organismes ou, en l'absence de convention, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

## **Article L5322-2**

Les communes peuvent recevoir des offres d'emploi et réaliser des opérations de placement en faveur de leurs administrés à la recherche d'un emploi, après avoir conclu à cet effet une convention avec l'Etat et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

## **Article L5322-3**

A leur demande, les maires, pour les besoins du placement ou pour la détermination des avantages sociaux auxquels peuvent prétendre les intéressés, ont communication de la liste des demandeurs d'emploi domiciliés dans leur commune.

## **Article L5322-4**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre, notamment les conditions de transmission aux maires de la liste des demandeurs d'emploi inscrits sur leur commune, en application de l'article L. 5322-3.

## **Chapitre III : Placement privé.**

### **Article L5323-1**

Toute personne de droit privé dont l'activité principale consiste à fournir des services de placement en fait la déclaration préalable à l'autorité administrative.

La fourniture de services de placement est exclusive de toute autre activité à but lucratif, à l'exception des services ayant pour objet le conseil en recrutement ou en insertion professionnelle.

### **Article L5323-2**

Les entreprises de travail temporaire peuvent fournir des services de placement.

### **Article L5323-3**

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre :

1° Les personnes mentionnées aux articles L. 7232-1, L. 7232-2 et L. 7232-4 exerçant une activité de services à la personne ;

2° Les personnes mentionnées à l'article L. 7121-10 opérant pour le placement d'artistes du spectacle à titre onéreux ;

3° Les personnes mentionnées à l'article L. 222-6 du code du sport ;

4° Les employeurs ou groupes d'employeurs qui entreprennent des actions de reclassement en faveur de leur personnel.

## **Chapitre IV : Contrôle.**

### **Article L5324-1**

Les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application du droit du travail sont habilités à constater les manquements aux dispositions des articles L. 5321-2 et L. 5321-3 ainsi qu'à celles du chapitre III.

Lorsque l'activité de placement est exercée en méconnaissance de ces dispositions ou en cas d'atteinte à l'ordre public, l'autorité administrative peut, après mise en demeure, ordonner la fermeture de l'organisme en cause pour une durée n'excédant pas trois mois.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

### **Article L5325-1**

Le fait d'exiger une rétribution, directe ou indirecte, des personnes à la recherche d'un emploi, en contrepartie de la fourniture de services de placement, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5321-3, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE III : DIFFUSION ET PUBLICITÉ DES OFFRES ET DEMANDES D'EMPLOI**

### **Chapitre Ier : Interdictions.**

#### **Article L5331-1**

Il est interdit de vendre des offres ou des demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé.

Toutefois, cette interdiction ne fait pas obstacle à l'insertion, à titre onéreux, d'offres ou de demandes d'emploi dans une publication ou un autre moyen de communication payant.

#### **Article L5331-2**

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi.

Cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les dispositions légales.

## **Article L5331-3**

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

1° L'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert ;

2° La rémunération et les avantages annexes proposés ;

3° Le lieu du travail.

## **Article L5331-4**

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant un texte rédigé en langue étrangère.

Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français en comporte une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur au sens de l'article L. 5331-3.

Ces prescriptions s'appliquent aux services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, et aux services à exécuter hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, alors même que la parfaite connaissance d'une langue étrangère serait une des conditions requises pour tenir l'emploi proposé.

Toutefois, les directeurs de publications et les personnes responsables de moyens de communication utilisant, en tout ou partie, une langue étrangère peuvent, en France, recevoir des offres d'emploi rédigées dans cette langue.

## **Article L5331-5**

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique, ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion de prestation de services concernant les offres d'emploi ou les carrières et comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur, notamment sur le caractère gratuit de ce service.

### **Article L5331-6**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

## **Chapitre II : Conditions de publication et de diffusion des offres d'emploi.**

### **Article L5332-1**

Toute offre d'emploi publiée ou diffusée est datée.

### **Article L5332-2**

Tout employeur qui fait insérer dans un journal, revue ou écrit périodique ou fait diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une offre anonyme d'emploi fait connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication.

Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, celui-ci fournit au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur mentionnés au premier alinéa.

### **Article L5332-3**

Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci mentionnent expressément leur dénomination et leur caractère

d'entreprise de travail temporaire.

### **Article L5332-4**

Dans le cas d'offre anonyme, l'autorité administrative et les services de l'institution mentionnée à l'article

L. 5312-1

peuvent, sur simple demande de leur part, obtenir du directeur de la publication ou du responsable du moyen de communication le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur.

Ces renseignements peuvent être utilisés pour l'information des candidats éventuels à l'offre d'emploi publiée ou diffusée.

### **Article L5332-5**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre, notamment, les conditions d'utilisation des informations nominatives que les organismes exerçant une activité de placement peuvent demander, détenir, conserver, diffuser et céder pour les besoins de cette activité.

## **Chapitre III : Contrôle.**

### **Article L5333-1**

Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont habilités à rechercher et constater, dans les conditions prévues à l'article L. 121-2 du code de la consommation :

1° Les infractions aux dispositions de l'article L. 5331-3 ;

2° Les infractions aux dispositions de l'article L. 5331-5.

## **Article L5333-2**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent chapitre.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

### **Article L5334-1**

Le fait d'insérer une offre d'emploi ou une offre de travaux à domicile, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5331-3, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 euros.

Le fait d'insérer une offre de service concernant les emplois et carrières, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5331-5, est puni des mêmes peines.

L'annonceur qui a demandé la diffusion de l'offre est responsable de l'infraction commise. Le directeur de la publication ou le fournisseur du service ayant communiqué l'offre au public est responsable lorsqu'il a agi sans demande expresse d'insertion de l'offre émanant de l'annonceur.

## **LIVRE IV : LE DEMANDEUR D'EMPLOI**

### **TITRE Ier : DROITS ET OBLIGATIONS DU DEMANDEUR D'EMPLOI**

#### **Chapitre Ier : Inscription du demandeur d'emploi et recherche d'emploi**

##### **Section 1 : Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.**

###### **Article L5411-1**

A la qualité de demandeur d'emploi toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

###### **Article L5411-2**

Les demandeurs d'emploi renouvellent périodiquement leur inscription selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi et la catégorie dans laquelle ils ont été inscrits.

Ils portent également à la connaissance de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

les changements affectant leur situation susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription comme demandeurs d'emploi.

###### **Article L5411-3**

Les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi sont classées dans des catégories déterminées par arrêté du ministre chargé de l'emploi en fonction de l'objet de leur demande et de leur disponibilité pour occuper un emploi.

## **Article L5411-4**

Lors de l'inscription d'une personne étrangère sur la liste des demandeurs d'emplois, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 vérifie la validité de ses titres de séjour et de travail.

L'institution peut avoir accès aux fichiers des services de l'Etat pour obtenir les informations nécessaires à cette vérification.

Lorsque ces informations sont conservées sur support informatique, elles peuvent faire l'objet d'une transmission autorisée dans les conditions prévues au chapitre IV de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

## **Article L5411-5**

Les personnes invalides mentionnées aux 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, bénéficiaires à ce titre d'un avantage social lié à une incapacité totale de travail, ne peuvent être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi pendant la durée de leur incapacité.

## **Section 2 : Recherche d'emploi.**

### **Article L5411-6**

Le demandeur d'emploi immédiatement disponible pour occuper un emploi est orienté et accompagné dans sa recherche d'emploi par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Il est tenu de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3.

### **Article L5411-6-1**

Un projet personnalisé d'accès à l'emploi est élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou, lorsqu'une convention passée avec l'institution précitée le prévoit, un organisme participant au service public de l'emploi. Le projet personnalisé d'accès à l'emploi et ses actualisations sont alors transmis pour information à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

Ce projet précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi retrace les actions que l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du service public de l'emploi, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

### **Article L5411-6-2**

La nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, tels que mentionnés dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi.

### **Article L5411-6-3**

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est actualisé périodiquement. Lors de cette actualisation, les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi sont révisés, notamment pour accroître les perspectives de retour à l'emploi.

Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec ses qualifications et compétences professionnelles et rémunéré à au moins 95 % du salaire antérieurement perçu. Ce taux est porté à 85 % après six mois d'inscription. Après un an d'inscription, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec les qualifications et les compétences professionnelles du demandeur d'emploi et rémunéré au moins à hauteur du revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-1

Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de six mois, est considérée comme raisonnable une offre d'emploi entraînant, à l'aller comme au retour, un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus trente kilomètres.

Si le demandeur d'emploi suit une formation prévue dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi, les durées mentionnées au présent article sont prorogées du temps de cette formation.

### **Article L5411-6-4**

Les dispositions de la présente section et du 2° de l'article

#### **L. 5412-1**

ne peuvent obliger un demandeur d'emploi à accepter un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée. Elles s'appliquent sous réserve des autres dispositions légales et des stipulations conventionnelles en vigueur, notamment celles relatives au salaire minimum de croissance. Si le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel.

#### **Article L5411-7**

Lorsqu'elles satisfont à des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, les personnes qui ne peuvent occuper sans délai un emploi, notamment en raison d'une activité occasionnelle ou réduite ou d'une formation, peuvent être réputées immédiatement disponibles.

#### **Article L5411-8**

Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi qui ne peuvent bénéficier de la dispense de recherche d'emploi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 5421-3 et âgées d'au moins cinquante-six ans et demi en 2009, d'au moins cinquante-huit ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011, sont dispensées, à leur demande et à partir de ces âges, des obligations mentionnées à l'article L. 5411-6.

### **Section 3 : Représentation du demandeur d'emploi.**

#### **Article L5411-9**

Afin d'améliorer l'information des demandeurs d'emploi et leur capacité à exercer leurs droits, l'Etat ainsi que les organismes chargés du placement et de la formation des demandeurs d'emploi fixent les règles de constitution de comités de liaison auprès de leurs échelons locaux dans lesquels siègent des demandeurs d'emploi représentant les organisations syndicales représentatives au plan national et les organisations ayant spécifiquement pour objet la défense des intérêts ou l'insertion des personnes privées d'emploi.

### **Section 4 : Dispositions d'application.**

#### **Article L5411-10**

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment :

1° La liste des changements affectant la situation des demandeurs d'emploi que ceux-ci sont tenus de signaler à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles cessent d'être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi les personnes :

a) Qui ne renouvellent pas leur demande d'emploi ;

b) Pour lesquelles l'employeur ou l'organisme compétent informe l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 d'une reprise d'emploi ou d'activité, d'une entrée en formation ou de tout changement affectant leur situation au regard des conditions d'inscription.

## **Chapitre II : Radiation de la liste des demandeurs d'emploi.**

### **Article L5412-1**

Est radiée de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, la personne qui :

1° Soit ne peut justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise ;

2° Soit, sans motif légitime, refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-6-2 ;

3° Soit, sans motif légitime :

a) Refuse d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu à l'article L. 5411-6-1 ;

b) Refuse de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi proposée par l'un des services ou organismes mentionnés à l'article L. 5311-2 et s'inscrivant dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

c) Refuse de répondre à toute convocation des services et organismes mentionnés à l'article L. 5311-2 ou mandatés par ces services et organismes ;

d) Refuse de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emploi ;

e) Refuse une proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;

f) Refuse une action d'insertion ou une offre de contrat aidé prévues aux chapitres II et IV du titre III du livre Ier de la présente partie.

### **Article L5412-2**

Est radiée de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, la personne qui a fait de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrite sur cette liste.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

### **Article L5413-1**

Le fait d'établir de fausses déclarations ou de fournir de fausses informations pour être inscrit ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-1 est puni d'une amende de 3 750 euros.

## **TITRE II : INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVÉS D'EMPLOI**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L5421-1**

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants,

aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.

## **Article L5421-2**

Le revenu de remplacement prend, selon le cas, la forme :

1° D'une allocation d'assurance, prévue au chapitre II ;

2° Des allocations de solidarité, prévues au chapitre III ;

3° D'allocations et d'indemnités régies par les régimes particuliers, prévus au chapitre IV.

## **Article L5421-3**

La condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier d'un revenu de remplacement est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent, à leur initiative ou sur proposition de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5311-2, des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise.

Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et bénéficiaires de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, âgées d'au moins cinquante-huit ans en 2009, d'au moins cinquante-neuf ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011, sont dispensées, à leur demande et à partir de ces âges, de la condition de recherche d'emploi. Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi, bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique mentionnée à l'article L. 5423-1, âgées d'au moins cinquante-six ans et demi en 2009, d'au moins cinquante-huit ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011, sont dispensées, à leur demande et à partir de ces âges, de la condition de recherche d'emploi.

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

## **Article L5421-4**

Le revenu de remplacement cesse d'être versé :

1° Aux allocataires âgés de plus de soixante ans justifiant de la durée d'assurance, définie au

deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ;

2° Aux allocataires atteignant l'âge de soixante-cinq ans.

## **Chapitre II : Régime d'assurance**

### **Section 1 : Conditions et modalités d'attribution de l'allocation d'assurance**

#### **Sous-section 1 : Conditions d'attribution.**

##### **Article L5422-1**

Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.

##### **Article L5422-2**

L'allocation d'assurance est accordée pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ces durées ne peuvent être inférieures aux durées déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le temps consacré, avec l'accord de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1

, à des actions de formation rémunérées s'impute partiellement ou totalement sur la durée de versement de l'allocation d'assurance.

#### **Sous-section 2 : Modalités de calcul et de paiement.**

##### **Article L5422-3**

L'allocation d'assurance est calculée soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul des contributions mentionnées aux articles L. 5422-9 et L. 5422-11.

Elle ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue.

Elle peut comporter un taux dégressif en fonction de l'âge des intéressés et de la durée de l'indemnisation.

#### **Article L5422-4**

La demande en paiement de l'allocation d'assurance est déposée auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 par le travailleur involontairement privé d'emploi dans un délai de deux ans à compter de sa date d'inscription comme demandeur d'emploi.

L'action en paiement est précédée du dépôt de la demande en paiement. Elle se prescrit par deux ans à compter de la date de notification de la décision prise par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

#### **Article L5422-5**

L'action en remboursement de l'allocation d'assurance indûment versée se prescrit par trois ans.

En cas de fraude ou de fausse déclaration, elle se prescrit par dix ans.

Ces délais courent à compter du jour de versement de ces sommes.

#### **Article L5422-6**

Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice d'une profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission à l'allocation d'assurance ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions d'activité ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux de l'allocation dans des conditions fixées selon le cas par l'accord prévu à l'article L. 5422-20 ou par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article L5422-7**

Les travailleurs privés d'emploi bénéficient de l'allocation d'assurance, indépendamment du respect par l'employeur des obligations qui pèsent sur lui en application de la section 3, des dispositions réglementaires et des stipulations conventionnelles prises pour son exécution.

### **Article L5422-8**

Par dérogation aux dispositions des articles L. 5421-1 et L. 5421-3, le bénéfice de l'allocation d'assurance peut être maintenu, sur leur demande, aux travailleurs étrangers involontairement privés d'emploi qui quittent la France pour s'installer dans leur pays d'origine.

Le versement du revenu de remplacement se fait alors en une fois, dans la limite maximum des droits constitués à la date du départ.

Les mesures d'application du présent article sont prises par l'accord prévu à l'article L. 5422-20.

## **Section 2 : Financement de l'allocation d'assurance.**

### **Article L5422-9**

L'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond.

Toutefois, l'assiette des contributions peut être forfaitaire pour les catégories de salariés pour lesquelles les cotisations à un régime de base de sécurité sociale sont ou peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.

### **Article L5422-10**

Les contributions des employeurs ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. Elles sont déductibles des bénéfices industriels et commerciaux, agricoles ou non commerciaux pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par ces employeurs.

Les contributions payées dans les mêmes conditions par les travailleurs sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dû par les intéressés.

## **Article L5422-11**

L'allocation d'assurance peut être financée par des contributions forfaitaires à la charge de l'employeur à l'occasion de la fin d'un contrat de travail dont la durée permet l'ouverture du droit à l'allocation.

Ces contributions forfaitaires ne sont pas applicables :

1° Au contrat d'apprentissage, au contrat d'accompagnement dans l'emploi et au contrat de professionnalisation ;

2° Au contrat conclu par une personne physique pour un service rendu à son domicile ;

3° Au contrat conclu par une personne physique pour un emploi d'assistant maternel agréé.

## **Article L5422-12**

Les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime.

## **Section 3 : Obligations d'assurance et de déclaration des rémunérations.**

### **Article L5422-13**

Sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1, dans lesquels l'employeur assure lui-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance, tout employeur assure contre le risque de privation d'emploi tout salarié, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.

L'adhésion au régime d'assurance ne peut être refusée.

### **Article L5422-14**

Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance déclarent les rémunérations servant au calcul de la contribution incombant tant aux employeurs qu'aux salariés.

Ces contributions sont dues à compter de la date d'embauche de chaque salarié.

## **Section 4 : Modalités de recouvrement et de contrôle des contributions.**

### **Article L5422-15**

Toute action ou poursuite intentée contre un employeur pour manquement aux dispositions du présent titre, à l'exception de celles des articles L. 5422-10, L. 5422-21, L. 5422-22 et L. 5422-24 ainsi que de celles du chapitre IV, est précédée d'une mise en demeure.

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

### **Article L5422-16**

Les contributions prévues aux articles L. 1233-69, L. 1235-16, L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 sont recouvrées et contrôlées par les organismes chargés du recouvrement mentionnés à l'article L. 5427-1 pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à ce même article, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale assises sur les rémunérations. Les différends relatifs au recouvrement de ces contributions relèvent du contentieux de la sécurité sociale.

Par dérogation à l'alinéa précédent :

1° Les contributions dues au titre de l'emploi des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du code rural sont recouvrées et contrôlées selon les règles et sous les garanties et

sanctions applicables au recouvrement des cotisations dues au titre des assurances sociales agricoles obligatoires, dans des conditions définies par convention entre l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;

2° Les différends relatifs au recouvrement des contributions dues au titre de l'emploi de salariés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence des juridictions mentionnées à l'article 8 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales.

Une convention conclue entre l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 précise les conditions garantissant à ce dernier la pleine autonomie de gestion, notamment de sa trésorerie grâce à une remontée quotidienne des fonds, ainsi que l'accès aux données nécessaires à l'exercice de ses activités. Elle fixe également les conditions dans lesquelles est assuré le suivi de la politique du recouvrement et définit les objectifs de la politique de contrôle et de lutte contre la fraude. Elle prévoit enfin les modalités de rémunération du service rendu par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général.

## **Section 5 : Accords relatifs à l'assurance chômage.**

### **Article L5422-20**

Les mesures d'application des dispositions du présent chapitre, à l'exception des articles L. 5422-14 à L. 5422-16, font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces accords sont agréés dans les conditions définies par la présente section.

En l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L5422-21**

L'agrément rend obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord.

L'agrément est délivré pour la durée de la validité de l'accord.

Les accords présentés à l'agrément de l'autorité administrative sont soumis aux conditions de publicité des arrêtés d'extension et d'élargissement des conventions et accords collectifs de travail.

## **Article L5422-22**

Pour pouvoir être agréés, les accords ayant pour objet exclusif le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi et, éventuellement, aux travailleurs partiellement privés d'emploi doivent avoir été négociés et conclus sur le plan national et interprofessionnel entre organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces accords ne doivent comporter aucune stipulation incompatible avec les dispositions légales en vigueur, en particulier avec celles relatives au contrôle de l'emploi, à la compensation des offres et des demandes d'emploi, au contrôle des travailleurs privés d'emploi, et à l'organisation du placement de l'orientation ou du reclassement des travailleurs sans emploi.

## **Article L5422-23**

Lorsque l'accord prévu à l'article L. 5422-20 n'a pas été signé par la totalité des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, le ministre chargé de l'emploi peut procéder à son agrément selon une procédure déterminée par décret en Conseil d'Etat, en l'absence d'opposition exprimée dans des conditions prévues par ce même décret.

## **Article L5422-24**

Les contributions des employeurs et des salariés mentionnées aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 financent, pour la part définie par la convention mentionnée à l'article L. 5422-20 et qui ne peut être inférieure à 10 % des sommes collectées, une contribution globale versée à la section " Fonctionnement et investissement " et à la section " Intervention " du budget de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, dont la répartition est décidée annuellement par le conseil d'administration de cette institution.

# **Chapitre III : Régime de solidarité**

## **Section 1 : Allocations**

### **Sous-section 1 : Allocation de solidarité spécifique.**

## **Article L5423-1**

Ont droit à une allocation de solidarité spécifique les travailleurs privés d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'allocation d'assurance ou à l'allocation de fin de formation prévue par l'article L. 5423-7 et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure et de ressources.

## **Article L5423-2**

Ont également droit à l'allocation de solidarité spécifique les bénéficiaires de l'allocation d'assurance âgés de cinquante ans au moins qui satisfont aux conditions mentionnées à l'article L. 5423-1 et qui optent pour la perception de cette allocation.

Dans ce cas, le versement de l'allocation d'assurance est interrompu.

## **Article L5423-3**

Les artistes non salariés, dès lors qu'ils ne peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance, ont également droit à l'allocation de solidarité spécifique, selon des conditions d'âge et d'activité antérieure.

## **Article L5423-4**

Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice d'une profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission à l'allocation de solidarité spécifique ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux de l'allocation dans des conditions déterminées, selon le cas, par l'accord prévu à l'article L. 5422-20 ou par décret en Conseil d'Etat.

## **Article L5423-5**

L'allocation de solidarité spécifique est incessible et insaisissable.

Tout paiement indu de l'allocation peut, si l'allocataire n'en conteste pas le caractère indu, être récupéré par retenue sur le montant de l'allocation à échoir ou par remboursement de la dette selon des modalités déterminées par voie réglementaire. Les retenues ne peuvent dépasser un pourcentage déterminé par voie réglementaire.

Les blocages de comptes courants de dépôts ou d'avances ne peuvent avoir pour effet de faire obstacle à son insaisissabilité.

Nonobstant toute opposition, le bénéficiaire dont l'allocation est versée sur un compte courant de dépôts ou d'avances peut effectuer mensuellement des retraits de ce compte dans la limite du montant de son allocation.

### **Article L5423-6**

Le taux de l'allocation de solidarité spécifique est révisé une fois par an en fonction de l'évolution des prix et est fixé par décret.

## **Sous-section 2 : Allocation de fin de formation.**

### **Article L5423-7**

Peuvent bénéficier d'une allocation de fin de formation à l'expiration de leurs droits à l'allocation d'assurance, les travailleurs privés d'emploi qui, au cours de la période pendant laquelle ils perçoivent cette allocation, ont entrepris une action de formation sur prescription de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et répondant aux conditions de la sixième partie. L'allocation de fin de formation est à la charge du fonds de solidarité mentionné à l'article 1er de la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi.

## **Sous-section 3 : Allocation temporaire d'attente.**

### **Article L5423-8**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5423-9, peuvent bénéficier d'une allocation temporaire d'attente :

1° Les ressortissants étrangers dont le titre de séjour ou le récépissé de demande de titre

de séjour mentionne qu'ils ont sollicité l'asile en France et qui ont présenté une demande tendant à bénéficier du statut de réfugié, s'ils satisfont à des conditions d'âge et de ressources ;

2° Les ressortissants étrangers bénéficiaires de la protection temporaire, dans les conditions prévues au titre Ier du livre VIII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

3° Les ressortissants étrangers bénéficiaires de la protection subsidiaire, pendant une durée déterminée ;

4° Les ressortissants étrangers auxquels une carte de séjour temporaire a été délivrée en application de l'article L. 316-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, pendant une durée déterminée ;

5° Les apatrides, pendant une durée déterminée ;

6° Certaines catégories de personnes en attente de réinsertion, pendant une durée déterminée.

## **Article L5423-9**

Ne peuvent bénéficier de l'allocation temporaire d'attente :

1° Les personnes qui proviennent soit d'un pays pour lequel l'Office français de protection des réfugiés et apatrides a décidé la mise en oeuvre des stipulations du 5 du C de l'article 1er de la convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés, soit d'un pays considéré comme un pays d'origine sûr, au sens du 2° de l'article L. 741-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, à l'exception des cas humanitaires signalés par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides dans des conditions prévues par le décret mentionné à l'article L. 5423-33 ;

2° Les personnes mentionnées à l'article L. 5423-8 dont le séjour dans un centre d'hébergement est pris en charge au titre de l'aide sociale ;

3° Les personnes mentionnées à l'article L. 5423-8 qui refusent une offre de prise en charge répondant aux conditions fixées au 1° de ce même article. Si ce refus est manifesté après que l'allocation a été préalablement accordée, le bénéfice de l'allocation est perdu au terme du mois qui suit l'expression de ce refus.

## **Article L5423-10**

Les personnes mentionnées à l'article L. 5423-8 auxquelles une offre de prise en charge répondant aux conditions fixées au 2° de l'article L. 5423-9 n'a pas été formulée attestent de leur adresse de

domiciliation effective auprès des organismes chargés du service de l'allocation, sous peine d'en perdre le bénéfice.

### **Article L5423-11**

L'allocation temporaire d'attente est versée mensuellement, à terme échu, aux personnes dont la demande d'asile n'a pas fait l'objet d'une décision définitive.

Le versement de l'allocation prend fin au terme du mois qui suit celui de la notification de la décision définitive concernant cette demande.

### **Article L5423-12**

Le montant de l'allocation temporaire d'attente est déterminé par décret.

Il est révisé, le cas échéant, une fois par an, en fonction de l'évolution des prix hors tabac prévue dans le rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances de l'année.

### **Article L5423-13**

L'allocation temporaire d'attente est incessible et insaisissable.

Tout paiement indu de l'allocation peut, si l'allocataire n'en conteste pas le caractère indu, être récupéré par retenue sur le montant de l'allocation à échoir ou par remboursement de la dette selon des modalités déterminées par voie réglementaire. Les retenues ne peuvent dépasser un pourcentage déterminé par voie réglementaire.

Les blocages de comptes courants de dépôts ou d'avances ne peuvent avoir pour effet de faire obstacle à son insaisissabilité.

Nonobstant toute opposition, le bénéficiaire dont l'allocation temporaire d'attente est versée sur un compte courant de dépôts ou d'avances peut effectuer mensuellement des retraits de ce compte dans la limite du montant de son allocation.

## **Article L5423-14**

L'allocation temporaire d'attente est versée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1  
, avec laquelle l'Etat conclut une convention.

## **Sous-section 5 : Allocation équivalent retraite.**

### **Article L5423-18**

Ont droit à une allocation équivalent retraite, sous conditions de ressources, les demandeurs d'emploi qui justifient, avant l'âge de soixante ans, de la durée de cotisation à l'assurance vieillesse, définie au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale  
, requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein, validée dans les régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ainsi que de celle des périodes reconnues équivalentes.

### **Article L5423-19**

L'allocation équivalent retraite se substitue, pour leurs titulaires, à l'allocation de solidarité spécifique ou à l'allocation de revenu minimum d'insertion prévue à l'article L. 262-3 du code de l'action sociale et des familles.

L'allocation équivalent retraite prend la suite de l'allocation d'assurance pour ceux qui ont épuisé leurs droits à cette allocation.

Elle peut également compléter l'allocation d'assurance lorsque cette allocation ne permet pas d'assurer à son bénéficiaire un total de ressources égal à celui prévu à l'article L. 5423-20.

### **Article L5423-20**

Le total des ressources du bénéficiaire de l'allocation équivalent retraite ne peut être

inférieur à un plancher ni supérieur à un plafond déterminés par décret en Conseil d'Etat. Les ressources prises en considération pour l'appréciation de ce montant ne comprennent pas les allocations d'assurance ou de solidarité, les rémunérations de stage ou les revenus d'activité du conjoint de l'intéressé, de son concubin ou de son partenaire lié à lui par un pacte civil de solidarité, tels qu'ils doivent être déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu, non plus que les prestations familiales et l'allocation de logement prévue aux articles L. 831-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

### **Article L5423-21**

Les bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite bénéficient, à leur demande, de la dispense de recherche d'emploi.

### **Article L5423-22**

L'allocation équivalent retraite est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

### **Article L5423-23**

Un décret détermine le montant de l'allocation équivalent retraite à taux plein.

## **Section 2 : Financement des allocations**

### **Sous-section 1 : Fonds de solidarité.**

#### **Article L5423-24**

Le fonds de solidarité gère les moyens de financement :

1° De la prime de retour à l'emploi prévue à l'article L. 5133-1 ;

2° Des aides mentionnées à l'article L. 5134-51 pour le contrat d'avenir et à l'article L. 5134-95 pour le contrat insertion-revenu minimum d'activité en tant qu'elles concernent les employeurs qui ont conclu un contrat d'avenir ou un contrat insertion-revenu minimum d'activité avec une personne en sa qualité de bénéficiaire de l'allocation de solidarité

spécifique ;

3° De l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 5423-1 ;

4° (Alinéa abrogé)

5° De l'allocation équivalent retraite prévue à l'article L. 5423-18 ;

6° De la prime forfaitaire prévue à l'article L. 5425-3 ;

7° De l'aide prévue au II de l'article 136 de la loi de finances pour 1997 n° 96-1181 du 30 décembre 1996.

## **Article L5423-25**

Le fonds de solidarité reçoit la contribution exceptionnelle de solidarité prévue à l'article L. 5423-26 ainsi que, le cas échéant, une subvention de l'Etat.

Le produit de cette contribution ne peut recevoir d'autre emploi.

## **Sous-section 2 : Contribution exceptionnelle de solidarité.**

### **Article L5423-26**

Les salariés des employeurs du secteur public et parapublic mentionnés aux articles L. 5424-1 et L. 5424-2, lorsque ceux-ci ne sont pas placés sous le régime de l'article L. 5422-13, versent une contribution exceptionnelle de solidarité.

### **Article L5423-27**

La contribution exceptionnelle de solidarité est assise sur la rémunération nette totale des salariés, y compris l'ensemble des éléments ayant le caractère d'accessoire du traitement, de la solde ou du salaire, à l'exclusion des remboursements de frais professionnels, dans la limite du plafond mentionné à l'article L. 5422-3.

### **Article L5423-28**

A défaut de versement de la contribution exceptionnelle de solidarité dans un délai déterminé par décret en Conseil d'Etat, la contribution est majorée de 10 %.

## **Article L5423-29**

L'absence de précompte ou de versement par l'employeur de la contribution exceptionnelle de solidarité le rend débiteur du montant de l'ensemble des sommes en cause.

## **Article L5423-30**

Le fonds de solidarité recouvre la contribution exceptionnelle de solidarité et, le cas échéant, la majoration auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 5423-26, pour les périodes d'emploi correspondant aux cinq années civiles précédant celle au cours de laquelle le fonds de solidarité a demandé à l'employeur de justifier ses versements ou de régulariser sa situation.

La mise en demeure adressée à l'employeur interrompt cette prescription.

## **Article L5423-31**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de recouvrement de la contribution exceptionnelle de solidarité et les dérogations à la périodicité de son versement compte tenu du nombre de salariés des collectivités et organismes intéressés.

## **Article L5423-32**

Le taux de la contribution exceptionnelle de solidarité est fixé à 1 % du montant de l'assiette prévue à l'article L. 5423-27.

Sont exonérés du versement de la contribution les salariés dont la rémunération mensuelle nette définie au troisième alinéa est inférieure à un montant déterminé par décret en Conseil d'Etat.

La rémunération mensuelle nette comprend la rémunération de base mensuelle brute augmentée de l'indemnité de résidence et diminuée des cotisations de sécurité sociale obligatoires, des

prélèvements pour pension et, le cas échéant, des prélèvements au profit des régimes de retraite complémentaire obligatoires.

### **Section 3 : Dispositions d'application.**

#### **Article L5423-33**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre, notamment :

1° Les délais après l'expiration desquels l'inscription comme demandeur d'emploi est réputée tardive pour l'ouverture du droit à indemnisation ;

2° Le délai au terme duquel le reliquat des droits antérieurement constitués ne peut plus être utilisé ;

3° Le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement de cette indemnisation ;

4° Le montant au-dessous duquel l'indemnisation différentielle n'est plus versée ;

5° Le montant au-dessous duquel l'indemnisation indûment versée ne donne pas lieu à remboursement.

### **Chapitre IV : Régimes particuliers**

#### **Section 1 : Dispositions particulières à certains salariés du secteur public.**

##### **Article L5424-1**

Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 :

1° Les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales ainsi que les agents statutaires des autres établissements publics administratifs ainsi que les militaires ;

2° Les agents non titulaires des collectivités territoriales et les agents non statutaires des établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat et ceux mentionnés au 4° ainsi que les agents non statutaires des groupements d'intérêt public ;

3° Les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;

4° Les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;

5° Les fonctionnaires de France Télécom placés hors de la position d'activité dans leurs corps en vue d'assurer des fonctions soit dans l'entreprise, en application du cinquième alinéa de l'article 29 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, soit dans l'une de ses filiales.

## **Article L5424-2**

Les employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1 assurent la charge et la gestion de l'allocation d'assurance. Ceux-ci peuvent, par convention conclue avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, lui confier cette gestion.

Toutefois, peuvent adhérer au régime d'assurance :

1° Les employeurs mentionnés au 2° de l'article L. 5424-1 ;

2° Par une option irrévocable, les employeurs mentionnés aux 3° et 4° de ce même article ;

3° Pour leurs agents non titulaires, les établissements publics d'enseignement supérieur et les établissements publics à caractère scientifique et technologique ;

4° Pour les assistants d'éducation, les établissements d'enseignement mentionnés à l'article L. 916-1 du code de l'éducation.

## **Article L5424-3**

Les employeurs mentionnés à la présente section adhèrent au régime d'assurance pour les salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de

l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation prévues par l'article L. 5424-20.

### **Article L5424-4**

Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles de coordination applicables pour l'indemnisation des travailleurs dont les activités antérieures prises en compte pour l'ouverture des droits ont été exercées auprès d'employeurs relevant les uns de l'article L. 5422-13, les autres de la présente section.

### **Article L5424-5**

Les litiges résultant de l'adhésion au régime d'assurance suivent les règles de compétence prévues à l'article L. 5422-16

## **Section 2 : Entreprises du bâtiment et des travaux publics privées d'emploi par suite d'intempéries.**

### **Article L5424-6**

Les dispositions de la présente section déterminent les règles suivant lesquelles les entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant de certaines activités professionnelles déterminées par décret indemnisent les travailleurs qu'elles occupent habituellement en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries.

### **Article L5424-7**

Dans les zones où les conditions climatiques entraînent un arrêt saisonnier pour diverses catégories d'entreprises mentionnées à l'article L. 5424-6, l'autorité administrative, après avis des organisations d'employeurs et de salariés, intéressées, détermine par région pour chaque catégorie d'entreprises les

périodes où il n'y a pas lieu à l'indemnisation du fait de l'arrêt habituel de l'activité.

### **Article L5424-8**

Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

### **Article L5424-9**

L'arrêt du travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier après consultation des délégués du personnel.

Lorsque les travaux sont exécutés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'un service concédé ou subventionné, le représentant du maître d'oeuvre sur le chantier peut s'opposer à l'arrêt du travail.

### **Article L5424-10**

Les salariés bénéficient de l'indemnisation pour intempéries, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération.

### **Article L5424-11**

Le salarié a droit à l'indemnisation pour intempéries s'il justifie avoir accompli avant l'arrêt du travail un nombre minimum d'heures de travail durant une période déterminée dans l'une des entreprises définies à l'article L. 5424-6.

### **Article L5424-12**

L'indemnité journalière d'intempéries est due pour chaque heure perdue après expiration d'un délai de carence fixé par décret.

Ce décret détermine également :

1° La limite d'indemnisation des heures perdues en fonction du salaire afférent à ces heures ;

2° Le nombre maximum des indemnités journalières susceptibles d'être attribuées au cours d'une année civile.

### **Article L5424-13**

L'indemnité journalière d'intempéries est versée au salarié par son entreprise à l'échéance normale de la paie dans les mêmes conditions que cette dernière.

Elle n'est pas due au salarié momentanément inapte.

Elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières d'accident du travail, de maladie, des assurances sociales et de congés payés.

Elle est exclusive de toute indemnité de chômage.

Elle cesse d'être due dans le cas où le salarié exerce une autre activité salariée pendant la période d'arrêt du travail.

### **Article L5424-14**

Les indemnités journalières d'intempéries ne constituent pas un salaire et ne donnent pas lieu en conséquence au versement de cotisations sociales, à l'exception de celles concernant l'application de la législation sur les congés payés et de celles qui sont prévues à l'article 6 de la loi n° 82-1 du 4 janvier 1982 portant diverses mesures d'ordre social.

Toutefois, les dispositions des titres III, IV et V du livre II de la troisième partie du présent code et

de l'article 2101 du code civil sont applicables au paiement des indemnités d'intempéries.

En vue de la détermination du droit des intéressés aux diverses prestations de la sécurité sociale, les périodes pour lesquelles ils ont bénéficié des indemnités journalières d'intempéries sont assimilées à des périodes de chômage involontaire.

### **Article L5424-15**

La charge du paiement des indemnités journalières d'intempéries, y compris les charges sociales, sont réparties au plan national entre les entreprises prévues à l'article L. 5424-6 en fonction des salaires payés par celles-ci à leurs salariés.

La péréquation des charges est opérée par des organismes et dans des conditions déterminés par décret.

### **Article L5424-16**

Le contrôle de l'application par les employeurs des dispositions de la présente section est confié aux inspecteurs du travail et aux contrôleurs des caisses de congés payés du bâtiment.

### **Article L5424-17**

En cas de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations de salaires servant d'assiette aux cotisations, les cotisations échues et non payées ou correspondant aux déclarations non produites en temps utile sont majorées selon un taux et dans des conditions fixées par décret.

### **Article L5424-18**

En cas d'arrêt pour cause d'intempéries, les salariés que leur employeur ne peut occuper peuvent être mis par leur entreprise à la disposition de collectivités publiques pour l'exécution de travaux d'intérêt général.

Dans ce cas, les intéressés perçoivent le salaire correspondant aux travaux accomplis auxquels s'ajoute, le cas échéant, une indemnité égale à la différence entre le salaire servant de base au calcul de l'indemnité d'intempéries et le salaire perçu pour ces travaux occasionnels.

## **Article L5424-19**

Un décret détermine les modalités d'application de la présente section, notamment les conditions dans lesquelles les contestations nées de son application peuvent être soumises à des organismes paritaires de conciliation dont il peut rendre l'intervention obligatoire.

## **Section 3 : Professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.**

### **Article L5424-20**

Du fait de l'aménagement de leurs conditions d'indemnisation, l'allocation d'assurance versée aux travailleurs involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle peut, en sus de la contribution prévue à l'article L. 5422-9, être financée par une contribution spécifique à la charge des employeurs, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5424-3 et des salariés relevant de ces professions, assise sur la rémunération brute dans la limite d'un plafond, dans des conditions fixées par l'accord prévu à l'article L. 5422-20.

La contribution spécifique est recouvrée et contrôlée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 selon les règles applicables aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9.

### **Article L5424-21**

Les travailleurs involontairement privés d'emploi et qui ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage au titre des dispositions spécifiques relatives aux artistes du spectacle et aux ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle, annexées au règlement général annexé à la convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage peuvent bénéficier d'allocations spécifiques d'indemnisation du chômage au titre de la solidarité nationale dans les conditions suivantes :

1° Ne pas satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 5423-1 ;

2° Satisfaire à des conditions d'activité professionnelle antérieure et de prise en charge au titre d'un revenu de remplacement.

Ces allocations sont à la charge du fonds de solidarité mentionné à l'article L. 5423-24.

Leur gestion est assurée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 dans les conditions

prévues par une convention conclue avec l'Etat.

Ces allocations sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

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

## **Chapitre V : Maintien des droits au revenu de remplacement du demandeur indemnisé**

### **Section 1 : Cumul d'un revenu de remplacement avec d'autres revenus.**

#### **Article L5425-1**

Les allocations du présent titre, à l'exception de celles prévues à la section 2 du chapitre IV, pour les salariés du bâtiment et des travaux publics privés d'emploi par suite d'intempéries, peuvent se cumuler avec les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale dans les conditions et limites fixées :

1° Pour l'allocation d'assurance, par l'accord prévu à l'article L. 5422-20 ;

2° Pour les allocations de solidarité, par décret en Conseil d'Etat.

Ces dispositions s'appliquent notamment au cas des revenus tirés de travaux saisonniers.

#### **Article L5425-2**

Les personnes mentionnées à l'article L. 5421-4 de moins de soixante-cinq ans et ne pouvant percevoir qu'une pension de vieillesse à taux plein calculée sur une durée de cotisation inférieure à 150 trimestres bénéficient sous condition de ressources d'une allocation complémentaire à la charge de l'Etat jusqu'à la date à laquelle elles peuvent faire liquider au taux plein l'ensemble des pensions auxquelles elles peuvent prétendre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

La période pendant laquelle cette allocation complémentaire est versée n'est pas prise en considération en vue de l'ouverture de droits à pension.

## **Section 2 : Prime forfaitaire pour reprise d'activité.**

### **Article L5425-3**

Le bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique qui reprend une activité professionnelle a droit à une prime forfaitaire.

### **Article L5425-4**

La prime forfaitaire n'est pas due lorsque l'activité reprise a lieu dans le cadre d'un contrat d'avenir ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité.

### **Article L5425-5**

La prime forfaitaire est versée chaque mois pendant une période dont la durée est déterminée par voie réglementaire, y compris s'il a été mis fin au droit à l'allocation de solidarité spécifique.

### **Article L5425-6**

La prime forfaitaire est soumise aux règles applicables à l'allocation de solidarité spécifique relatives au contentieux, à la prescription, à la récupération des indus, à l'insaisissabilité et l'incessibilité.

### **Article L5425-7**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'attribution de cette prime, notamment la durée de travail minimale et le nombre de mois d'activité consécutifs auxquels son versement est subordonné, ainsi que son montant.

### **Section 3 : Exercice d'une activité bénévole.**

#### **Article L5425-8**

Tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole.

Cette activité ne peut s'accomplir chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi.

L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considéré comme un motif légitime pour écarter l'application des dispositions prévues par l'article L. 5426-2.

### **Section 4 : Exercice d'une activité d'intérêt général.**

#### **Article L5425-9**

Les travailleurs involontairement privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, peuvent accomplir pendant une durée limitée des tâches d'intérêt général agréées par l'autorité administrative.

Leur indemnisation peut être complétée par une rémunération directement versée par l'organisme qui les emploie.

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

## **Chapitre VI : Contrôle et sanctions**

### **Section 1 : Agents chargés du contrôle de la recherche d'emploi.**

#### **Article L5426-1**

Le contrôle de la recherche d'emploi est exercé par les agents de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

## **Section 2 : Réduction, suspension ou suppression du revenu de remplacement.**

### **Article L5426-2**

Le revenu de remplacement est supprimé ou réduit par l'autorité administrative dans les cas mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 5412-1 et à l'article L. 5412-2

Il est également supprimé en cas de fraude ou de fausse déclaration. Les sommes indûment perçues donnent lieu à remboursement.

## **Section 3 : Pénalité administrative.**

### **Article L5426-5**

Sans préjudice des actions en récupération des allocations indûment versées et des poursuites pénales, l'inexactitude ou le caractère incomplet, lorsqu'ils sont délibérés, des déclarations faites pour le bénéfice des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi, de la prime de retour à l'emploi mentionnée à l'article

L. 5133-1

et de la prime forfaitaire mentionnée à l'article

L. 5425-3

, ainsi que l'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant ce bénéfice, ayant abouti à des versements indus, peuvent être sanctionnés par une pénalité prononcée par l'autorité administrative.

Le montant de la pénalité ne peut excéder 3 000 euros.

### **Article L5426-6**

La pénalité est recouvrée par l'Etat comme une créance étrangère à l'impôt et au domaine. Son

produit est reversé à la personne morale ou au fonds à la charge duquel ont été les versements indus.

### **Article L5426-7**

Aucune pénalité ne peut être prononcée à raison de faits remontant à plus de deux ans, ni lorsque la personne intéressée a, pour les mêmes faits, déjà été définitivement condamnée par le juge pénal ou a bénéficié d'une décision définitive de non-lieu ou de relaxe déclarant que la réalité de l'infraction n'est pas établie ou que cette infraction ne lui est pas imputable.

Si une telle décision de non-lieu ou de relaxe intervient postérieurement au prononcé d'une pénalité par l'autorité administrative, la révision de cette pénalité est de droit.

Si, à la suite du prononcé d'une pénalité par l'autorité administrative, une amende pénale est infligée pour les mêmes faits, la pénalité s'impute sur cette amende.

### **Article L5426-8**

La personne à l'égard de laquelle est susceptible d'être prononcée la pénalité est informée préalablement des faits qui lui sont reprochés et de la pénalité envisagée, afin qu'elle puisse présenter ses observations écrites et orales, le cas échéant assistée d'une personne de son choix, dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L5426-9**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment :

- 1° Les conditions dans lesquelles les agents chargés du contrôle ont accès, pour l'exercice de leur mission, aux renseignements détenus par les administrations sociales et fiscales ;
- 2° Les conditions dans lesquelles le revenu de remplacement peut être supprimé ou réduit en application du premier alinéa de l'article L. 5426-2 ;
- 3° Abrogé ;
- 4° Les conditions dans lesquelles l'autorité administrative prononce la pénalité prévue à l'article L. 5426-5.

## **Chapitre VII : Organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage**

### **Section 1 : Gestion confiée à des organismes de droit privé par voie d'accord ou de convention.**

#### **Article L5427-1**

Les parties signataires de l'accord prévu à l'article L. 5422-20 confient la gestion du régime d'assurance chômage à un organisme de droit privé de leur choix.

Le service de l'allocation d'assurance est assuré, pour le compte de cet organisme, par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Le recouvrement des contributions mentionnées aux articles L. 1233-69, L. 1235-16, L. 5422-9 et L. 5422-11 est assuré, pour le compte de cet organisme, par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales et les caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation, le recouvrement de ces contributions est assuré pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage :

a) Par un organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale désigné par le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, lorsqu'elles sont dues au titre des salariés expatriés, des travailleurs frontaliers résidant en France et ne remplissant pas les conditions pour bénéficier des dispositions du règlement (CEE) n° 1408 / 71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, notamment en matière d'assurance chômage, et des marins embarqués sur des navires battant pavillon d'un Etat étranger autre qu'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique, ressortissants de ces Etats, inscrits à un quartier maritime français et admis au bénéfice de l'Etablissement national des invalides de la marine ;

b) Par les organismes mentionnés à l'article L. 723-1 du code rural, lorsqu'elles sont dues au titre de l'emploi de salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du même code ;

c) Par la Caisse nationale de compensation des cotisations de sécurité sociale des voyageurs, représentants et placiers de commerce à cartes multiples travaillant pour deux employeurs au moins, lorsque les contributions sont dues pour ces salariés ;

d) Par la caisse de prévoyance sociale prévue par l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, lorsqu'elles sont dues au titre de l'emploi de salariés à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

e) Par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code, lorsqu'elles sont dues au titre des salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle et lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation mentionné à l'article L. 5424-20.

### **Article L5427-2**

Les agents des services des impôts ainsi que ceux des organismes de sécurité sociale peuvent communiquer à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 les renseignements nécessaires au calcul des prestations. Les agents des services des impôts peuvent également communiquer aux organismes de sécurité sociale les renseignements nécessaires à l'assiette des contributions.

### **Article L5427-3**

Les informations détenues par les organismes de sécurité sociale peuvent être rapprochées de celles détenues par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour garantir le respect des règles d'inscription et vérifier les droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2.

### **Article L5427-4**

Pour procéder à la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2, les informations détenues par la caisse de congés payés des professions de la production cinématographique et audiovisuelle et des spectacles ainsi que par les institutions des régimes complémentaires de retraite de ces professions peuvent être rapprochées de celles détenues par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

### **Article L5427-5**

La caisse de congés payés des professions de la production cinématographique et audiovisuelle et des spectacles, les institutions des régimes complémentaires de retraite

de ces professions et les organismes de sécurité sociale se communiquent les informations nécessaires à la vérification des droits des salariés et des demandeurs d'emploi, et des obligations des employeurs.

### **Article L5427-6**

Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions d'application des articles L. 5427-1 à L. 5427-5.

## **Section 2 : Gestion confiée à un établissement public en l'absence de convention.**

### **Article L5427-7**

En l'absence de la convention prévue au premier alinéa de l'article L. 5427-1, un établissement public national à caractère administratif exerce les compétences définies au premier alinéa de cet article.

Les missions nécessaires à l'exercice de ces compétences peuvent être confiées, en tout ou partie, à un ou des organismes ayant conclu avec l'établissement public une convention délibérée par le conseil d'administration et approuvée dans les conditions déterminées par décret.

Le décret portant création de l'établissement public détermine, en outre, l'ensemble des règles d'organisation et de fonctionnement nécessaires à l'application du présent article.

### **Article L5427-8**

Le conseil d'administration de l'établissement public mentionné par l'article L. 5427-7 comprend un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, désignés par le ministre chargé de l'emploi sur proposition des organisations syndicales représentatives au plan national.

Le conseil d'administration élit son président parmi ses membres.

### **Article L5427-9**

Les conditions du contrôle auquel est soumis l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 sont déterminées par voie réglementaire.

## **Section 3 : Dispositions communes.**

## **Article L5427-10**

Les mesures propres à assurer la sécurité et la liquidité des fonds de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et de l'établissement public mentionné à l'article L. 5427-7 sont déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de l'emploi.

## **Chapitre VIII : Dispositions financières.**

### **Article L5428-1**

La convention de reclassement personnalisé, l'allocation de chômage partiel, l'allocation d'assurance et l'allocation de préretraite sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Ces prestations ainsi que l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation temporaire d'attente sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 131-2, L. 241-2, L. 242-13 et L. 711-2 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-9 du code rural.

Les règles fixées au 5 de l'article 158 du code général des impôts sont applicables.

## **Chapitre IX : Dispositions pénales.**

### **Article L5429-1**

Sous réserve de la constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi définies au présent livre, y compris la prime forfaitaire instituée par l'article L. 5425-3, est puni d'une amende de 4 000 euros. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement les allocations et la prime susmentionnées est puni de la même peine.

### **Article L5429-2**

En cas de récidive dans le délai de trois ans, l'employeur qui a indûment retenu la contribution prévue à l'article L. 5422-9 et précomptée sur le salaire est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L5429-3**

Le fait de se rendre coupable de fraudes ou de fausses déclarations pour obtenir ou tenter de faire obtenir par suite d'intempéries des indemnités, prévues à la section 2 du chapitre IV, qui ne sont pas dues est puni d'un emprisonnement de trois mois et d'une amende de 3 750 euros.

# **LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L5511-1**

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

## **TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L5521-1**

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

### **Chapitre II : Dispositifs en faveur de l'emploi**

#### **Section 1 : Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi**

##### **Sous-section 1 : Contrat emploi-jeune.**

#### **Article L5522-1**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le champ des activités mentionnées à l'article L. 5134-1 s'étend aux activités de coopération internationale régionale.

## **Sous-section 2 : Contrat d'avenir.**

### **Article L5522-2**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, le contrat d'avenir, prévu à l'article L. 5134-35, conclu avec les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion est mis en oeuvre par l'agence d'insertion prévue à l'article L. 522-1 du code de l'action sociale et des familles.

## **Sous-section 3 : Contrat jeune en entreprise.**

### **Article L5522-3**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'aide relative au contrat jeune en entreprise, prévue à l'article L. 5134-54

est également ouverte aux employeurs de moins de vingt salariés, lorsqu'ils recrutent sous contrat à durée indéterminée, pour un emploi et des fonctions correspondant à leurs diplômes, des jeunes âgés de dix-huit à trente ans révolus :

1° Inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus de six mois dans une agence pour l'emploi locale ;

2° Titulaires d'un diplôme sanctionnant deux ans au moins de formation post-secondaire ou de formation professionnelle qualifiante de niveau comparable.

Pour l'application de ces dispositions, les bénéficiaires d'un contrat emploi-jeune arrivant au terme de leur contrat ne sont pas tenus d'être inscrits comme demandeurs d'emploi.

## **Article L5522-4**

L'aide mentionnée à l'article L. 5522-3 peut être cumulée avec les réductions et allègements de cotisations à la charge des employeurs prévus à l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale.

## **Sous-section 4 : Contrats d'accès à l'emploi**

### **Paragraphe 1 : Objet.**

#### **Article L5522-5**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le contrat d'accès à l'emploi a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle :

1° Des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ;

2° Des chômeurs de longue durée ;

3° Des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

4° Des bénéficiaires d'un contrat emploi-jeune arrivant au terme de leur contrat avant le 1er janvier 2008 ;

5° D'autres personnes déterminées par décret en Conseil d'Etat rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

## **Article L5522-6**

Le contrat d'accès à l'emploi donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et les employeurs mentionnés au paragraphe 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention, dans les conditions prévues au paragraphe 3 ;

3° Au bénéfice d'une aide financière et d'exonérations, dans les conditions prévues au paragraphe 4.

### **Paragraphe 2 : Convention.**

## **Article L5522-7**

Les conventions conclues par l'Etat, prévues à l'article L. 5522-6, se substituent à celles conclues au titre des contrats initiative emploi prévues à l'article L. 5134-66.

Les contrats de retour à l'emploi en cours demeurent régis jusqu'à leur terme par les conventions antérieurement applicables.

## **Article L5522-8**

Peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi, en application des conventions prévues à l'article L. 5522-6, sous réserve d'être à jour de leurs obligations sociales et fiscales :

1° Les employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 et aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 ;

2° Les employeurs des entreprises de pêche maritime.

## **Article L5522-9**

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 199 sexdecies du code général des impôts, les particuliers employeurs d'employés de maison définis à l'article L. 7221-1 peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi à durée indéterminée.

Toutefois, les employeurs particuliers ne peuvent bénéficier de l'aide forfaitaire de l'Etat prévue à l'article L. 5522-17.

## **Article L5522-10**

Les particuliers employeurs d'un assistant maternel défini à l'article L. 423-1 du code de l'action sociale et des familles ne peuvent conclure de conventions au titre du présent paragraphe.

## **Article L5522-11**

Le contrat d'accès à l'emploi ne peut être conclu par des établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat d'accès à l'emploi qu'après autorisation préalable de l'autorité administrative, qui vérifie que l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ou qu'elle n'a pas pour conséquence un tel licenciement.

L'autorité administrative se détermine selon une procédure déterminée par décret en Conseil d'Etat.

## **Paragraphe 3 : Contrat de travail.**

## **Article L5522-12**

Le contrat d'accès à l'emploi est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Il est conclu par écrit et fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

### **Article L5522-13**

Lorsque le contrat d'accès à l'emploi est à durée déterminée, sa durée est au moins égale à douze mois et ne peut excéder vingt-quatre mois.

Cette limite est portée à trente mois pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

### **Article L5522-14**

Le contrat d'accès à l'emploi ne peut être conclu sous la forme du contrat de mission mentionné à l'article L. 1251-5.

### **Article L5522-15**

La protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale, dont le titulaire du contrat d'accès à l'emploi bénéficiait en tant qu'allocataire du revenu minimum d'insertion, est maintenue jusqu'à l'expiration de la période de droit.

A l'expiration de cette période, le droit à la protection complémentaire est renouvelé dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 861-5 du même code si l'intéressé remplit la condition de ressources prévue au premier alinéa de l'article L. 861-1 précité.

### **Article L5522-16**

Les salariés bénéficiaires d'un contrat d'accès à l'emploi ne sont pas pris en compte, pendant une durée de deux ans, dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toutefois, cette durée est portée à trente mois pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

## **Paragraphe 4 : Aides et exonérations.**

### **Article L5522-17**

Le contrat d'accès à l'emploi ouvre droit à une aide de l'Etat pour les catégories de bénéficiaires rencontrant les difficultés d'accès à l'emploi les plus graves.

Ces catégories, ainsi que les conditions d'octroi et le montant de l'aide qui peut être modulée en fonction de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi, sont déterminés par décret.

### **Article L5522-18**

Le contrat d'accès à l'emploi ouvre également droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Cette exonération porte sur la partie des rémunérations des salariés n'excédant pas le salaire minimum de croissance majoré de 30 %. Elle est accordée dans la limite d'une période de vingt-quatre mois, ou de trente mois pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, suivant la date d'embauche.

Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ou handicapés ou percevant le revenu minimum d'insertion et sans emploi depuis plus d'un an, l'exonération de cotisations à la charge de l'employeur porte sur les rémunérations versées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge et justifient de la durée d'assurance, définis aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, requis pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

L'exonération est subordonnée à la délivrance d'un justificatif délivrée par l'autorité administrative.

Le coût pour les organismes sociaux de l'exonération est pris en charge par l'Etat.

### **Article L5522-19**

Le contrat d'accès à l'emploi ouvre également droit à la prise en charge par l'Etat des frais de formation lorsque le contrat associe l'exercice d'une activité professionnelle et le bénéfice d'une formation liée à cette activité et dispensée pendant le temps de travail selon des modalités déterminées par décret.

## **Paragraphe 5 : Dispositions d'application.**

## **Article L5522-20**

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

## **Section 2 : Aides à la création d'entreprise**

### **Sous-section 1 : Aide au conseil et à la formation.**

#### **Article L5522-21**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, pour l'application des articles L. 5141-1, L. 5141-2

et

L. 5141-5

, relatifs à la création ou à la reprise d'entreprise, l'Etat peut participer au financement des actions de conseil ou de formation à la gestion d'entreprise qui sont organisées avant la création ou la reprise d'entreprise et pendant trois années après.

### **Sous-section 2 : Aide au projet initiative-jeune.**

#### **Article L5522-22**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, en vue de faciliter la réalisation d'un projet professionnel, les jeunes âgés de dix-huit à trente ans ainsi que les bénéficiaires du contrat emploi-jeune arrivant au terme de leur contrat peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat dénommée " aide au projet initiative-jeune " .

#### **Article L5522-23**

L'aide au projet initiative-jeune bénéficie aux jeunes qui :

1° Soit créent ou reprennent une entreprise à but lucratif dont le siège et l'établissement principal sont situés dans un département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin et dont ils assurent la direction effective ;

2° Soit poursuivent une formation professionnelle proposée par l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer ou par tout organisme agréé à cet effet par l'Etat si cette formation se déroule hors du département d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin dans lequel est situé le centre de leurs intérêts ou, pour ce qui concerne l'archipel de la Guadeloupe, hors des îles des Saintes, de Marie-Galante, de La Désirade, où est situé le centre de leurs intérêts.

#### **Article L5522-24**

L'aide, dont le montant maximum est déterminé par décret, est versée à compter de la date de la création effective de l'entreprise ou de celle du début de la formation.

Un même jeune peut bénéficier successivement des deux types d'aide si, après avoir suivi une formation en mobilité, il crée une entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 5522-23.

#### **Article L5522-25**

L'aide prévue au 1° de l'article L. 5522-23 est exonérée de toutes charges sociales et fiscales.

L'aide prévue au 2° de l'article précité est soumise à cotisations sociales dans les conditions mentionnées à l'article L. 6342-3. Elle fait partie, le cas échéant, des ressources pour le calcul du revenu minimum d'insertion ou d'autres prestations sociales.

#### **Article L5522-26**

Les jeunes bénéficiant ou ayant bénéficié de l'aide à un projet initiative-jeune et créant ou reprenant une entreprise à but lucratif dont le siège et l'établissement principal sont situés dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et dont ils assurent la direction effective peuvent également bénéficier des aides à la création ou à la reprise d'entreprise prévues à l'article.

#### **Article L5522-27**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, notamment celles du versement, de la suspension ou de la suppression de l'aide, ainsi que celles relatives au non-cumul de cette aide avec d'autres aides publiques.

### **Section 3 : Dispositions pénales.**

#### **Article L5522-28**

Le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement de l'aide au projet initiative-jeune, en méconnaissance des dispositions des articles L. 5522-22 à L. 5522-25, est puni des peines prévues aux articles 313-1 à 313-3 du code pénal.

### **Chapitre III : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs.**

#### **Article L5523-1**

A l'exception des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 5221-7, les dispositions du titre II du livre II relatives au travailleurs étrangers sont applicables dans les départements d'outre-mer.

#### **Article L5523-2**

L'autorisation de travail accordée à l'étranger est limitée au département ou à la collectivité dans lequel elle a été délivrée lorsqu'il s'agit :

1° De la carte de séjour temporaire portant la mention " vie privée et vie familiale " prévue par les articles L. 313-11 à L. 313-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

2° De la carte de résident prévue par les articles L. 314-1 à L. 314-13 du même code.

#### **Article L5523-3**

L'autorisation de travail accordée à l'étranger lui confère le droit d'exercer, sur le territoire du département ou de la collectivité, toute activité professionnelle salariée de son choix dans le cadre de la législation en vigueur.

## **Chapitre IV : Le demandeur d'emploi**

### **Section 1 : Allocation de retour à l'activité.**

#### **Article L5524-1**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de veuvage ou de l'allocation de parent isolé ainsi que les bénéficiaires des primes forfaitaires mentionnées aux articles

L. 5425-3

du présent code,

L. 262-11

du code de l'action sociale et des familles et

L. 524-5

du code de la sécurité sociale bénéficient, à leur demande, d'une allocation de retour à l'activité pour leur réinsertion dans une activité professionnelle salariée ou indépendante.

#### **Article L5524-2**

L'Etat accorde l'allocation de retour à l'activité soit lorsque l'intéressé crée ou reprend une entreprise, soit lorsqu'il exerce une activité au domicile de particuliers ou en entreprise.

#### **Article L5524-3**

Le montant de l'allocation de retour à l'activité évolue comme le revenu minimum d'insertion.

#### **Article L5524-4**

La gestion de l'allocation de retour à l'activité est confiée à la caisse générale de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin et à la caisse de prévoyance sociale à Saint-Pierre-et-Miquelon.

## **Article L5524-5**

L'allocation de retour à l'activité ne peut être cumulée avec les primes forfaitaires instituées par les articles L. 5425-3 du présent code, L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles et L. 524-5 du code de la sécurité sociale ou avec une autre aide à l'emploi.

Toutefois elle peut être cumulée avec :

1° Les exonérations de cotisations patronales en cas d'embauche en contrat de travail ordinaire ;

2° Les aides afférentes au contrat d'accès à l'emploi ;

3° Les aides à la création ou à la reprise d'activité perçues en application de l'article L. 5141-1 ;

4° L'avantage prévu à l'article L. 1522-10 en matière de calcul des cotisations sociales.

## **Article L5524-6**

L'accès à l'allocation de retour à l'activité met fin de plein droit au bénéfice du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé ainsi qu'au bénéfice des primes forfaitaires instituées par les articles L. 5425-3 du présent code, L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles et L. 524-5 du code de la sécurité sociale.

## **Article L5524-7**

Pour bénéficier de l'allocation de retour à l'activité, le demandeur doit avoir perçu une des allocations mentionnées à l'article L. 5524-1 pendant une durée minimale précédant la date de reprise d'une activité professionnelle.

## **Article L5524-8**

L'allocation de retour à l'activité est versée à un seul membre du foyer bénéficiaire de l'allocation de revenu minimum d'insertion.

## **Article L5524-9**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section, notamment :

1° La durée minimale pendant laquelle le demandeur de l'allocation de retour à l'activité doit avoir bénéficié de l'une des allocations prévues à l'article L. 5524-1 ;

2° La durée de versement, les modalités et le montant de l'allocation.

## **Section 2 : Dispositions d'adaptation.**

### **Article L5524-10**

Un décret en Conseil d'Etat apporte aux dispositions du titre II du livre IV, relatives à l'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi, les adaptations nécessaires à leur application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

## **TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES**

### **Chapitre unique.**

### **Article L5531-1**

L'institution mentionnée à l'article

L. 5312-1

peut exercer ses missions à Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

# **LIVRE Ier : PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

## **TITRE Ier : PRINCIPES GÉNÉRAUX**

### **Chapitre Ier : Objectifs et contenu de la formation professionnelle.**

#### **Article L6111-1**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

#### **Article L6111-2**

Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie.

### **Chapitre II : Egalité d'accès à la formation**

#### **Section 1 : Egalité d'accès entre les femmes et les hommes.**

##### **Article L6112-1**

Pour l'application de la présente partie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.

## **Article L6112-2**

Le principe de non-discrimination énoncé à l'article L. 6112-1 ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière de formation.

Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation et à favoriser l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

## **Section 2 : Egalité d'accès des personnes handicapées et assimilées.**

### **Article L6112-3**

Les personnes handicapées et assimilées, mentionnées à l'article L. 5212-13, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente partie dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

## **TITRE II : RÔLE DES RÉGIONS, DE L'ÉTAT ET DES INSTITUTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Chapitre Ier : Rôle des régions.**

#### **Article L6121-1**

Les compétences des régions en matière d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle sont définies par l'article L. 214-12 du code de l'éducation.

## **Article L6121-2**

Un plan régional de développement des formations professionnelles est élaboré dans les conditions définies à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

## **Article L6121-3**

Des conventions conclues avec les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la participation des employeurs de dix salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue déterminent l'étendue et les conditions de participation des régions au financement des actions de formation définies à l'article L. 6313-1 ainsi qu'à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

## **Chapitre II : Rôle de l'Etat.**

### **Article L6122-1**

Lorsque l'Etat contribue au financement des actions de formation professionnelle, à travers les dépenses de rémunération des stagiaires, de financement des stages ou d'investissement des centres, il conclut avec les organismes des conventions qui prennent en compte les types d'actions de formation définis à l'article L. 6313-1, les publics accueillis, les objectifs poursuivis et les résultats obtenus, notamment en matière d'insertion professionnelle. Les modalités particulières de ces conventions sont définies par décret.

Lorsque ces conventions concernent des centres de formation gérés par une ou plusieurs entreprises, elles font l'objet d'une consultation du ou des comités d'entreprise intéressés, conformément à l'article L. 2323-33.

### **Article L6122-2**

L'étendue et les conditions de participation de l'Etat au financement des actions de formation définies à l'article L. 6313-1 ainsi qu'à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de formation sont déterminées par des conventions conclues avec les organismes collecteurs paritaires

agréés au titre de la participation des employeurs de dix salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue.

### **Article L6122-3**

Afin de faciliter l'accès aux fonctions de chef d'entreprise du secteur des métiers et d'assurer le perfectionnement et la qualification professionnelle des chefs d'entreprise de ce secteur et de leurs salariés, l'Etat concourt, dans les conditions fixées au présent titre, au financement des stages qui leur sont destinés.

En outre, l'Etat peut participer au financement des fonds d'assurance-formation de non-salariés prévus à l'article L. 6332-9 créés pour ce secteur professionnel.

### **Article L6122-4**

L'Etat concourt financièrement, dans le cadre de conventions conclues en application de l'article L. 6353-2, à la formation des travailleurs du secteur des métiers mentionnés à l'article L. 6122-3 du code du travail et à l'article L. 718-2-2 du code rural, appelés à exercer des responsabilités dans des organisations syndicales ou professionnelles.

Cette formation peut être assurée par des centres créés par les organisations professionnelles ou syndicales ou reconnus par celles-ci, sous réserve que ces centres obtiennent la délivrance d'un agrément des ministères intéressés.

## **Chapitre III : Institutions de la formation professionnelle**

### **Section unique : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie**

#### **Sous-section 1 : Missions.**

#### **Article L6123-1**

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est chargé :

1° De favoriser, au plan national, la concertation entre l'Etat, les régions, les partenaires sociaux et les autres acteurs pour la conception des politiques de formation professionnelle et le suivi de leur mise en oeuvre ;

2° D'évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle tout au long de la vie ;

3° D'émettre un avis sur les projets de lois, d'ordonnances et de dispositions réglementaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, dans les conditions prévues à l'article L. 2.

## **Sous-section 2 : Composition.**

### **Article L6123-2**

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est composé de représentants élus des conseils régionaux, de représentants de l'Etat et du Parlement et de représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées.

Il comprend, en outre, des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

## **LIVRE II : L'APPRENTISSAGE**

### **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **Chapitre unique.**

##### **Article L6211-1**

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

##### **Article L6211-2**

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage.

##### **Article L6211-3**

Le développement de l'apprentissage fait l'objet de contrats d'objectifs et de moyens conclus entre :

1° L'Etat ;

2° La région ;

3° Les chambres consulaires ;

4° Une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

D'autres parties peuvent également être associées à ces contrats.

### **Article L6211-4**

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

### **Article L6211-5**

Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un Etat membre de la Communauté européenne susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par décret en Conseil d'Etat.

## **TITRE II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

### **Chapitre Ier : Définition et régime juridique.**

#### **Article L6221-1**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation

d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

## **Chapitre II : Contrat de travail et conditions de travail**

### **Section 1 : Formation, exécution et rupture du contrat de travail**

#### **Sous-section 1 : Conditions de formation du contrat.**

##### **Article L6222-1**

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils remplissent les conditions prévues au sixième alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation.

##### **Article L6222-2**

La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

1° Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;

2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à trente ans ;

4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

### **Article L6222-3**

Un décret détermine les conditions d'application des dérogations prévues à l'article L. 6222-2, notamment le délai maximum dans lequel le contrat d'apprentissage mentionné au 1° de ce même article est souscrit après l'expiration du contrat précédent.

Les autres mesures d'application de la présente sous-section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Sous-section 2 : Conclusion du contrat.**

### **Article L6222-4**

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

### **Article L6222-5**

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage.

Elle comporte l'engagement de satisfaire aux conditions prévues par les articles :

1° L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ;

2° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ;

3° L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ;

4° L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ;

5° L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

6° L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ;

7° L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ;

8° L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ;

9° L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

L'ascendant verse une partie du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti.

## **Article L6222-6**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

## **Sous-section 3 : Durée du contrat.**

### **Article L6222-7**

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.

Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

### **Article L6222-8**

La durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.

Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent. Cette autorisation est réputée acquise dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L6222-9**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-7, la durée du contrat peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

1° De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

2° De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

3° Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;

4° Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui fixé dans les conditions prévues à l'article L. 6233-8 calculé en proportion de la durée du contrat.

## **Article L6222-10**

Les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti permettant d'adapter la durée du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-8 sont arrêtées par la région lorsque celle-ci est signataire de la convention de création d'un centre de formation d'apprentis.

## **Article L6222-11**

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

## **Article L6222-12**

Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage.

Sauf dérogation accordée dans des conditions déterminées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti.

En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

## **Article L6222-13**

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8.

## **Article L6222-14**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

## **Sous-section 4 : Succession de contrats.**

### **Article L6222-15**

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

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

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

### **Article L6222-16**

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

### **Article L6222-17**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section.

## **Sous-section 5 : Rupture du contrat.**

### **Article L6222-18**

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

### **Article L6222-19**

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.

### **Article L6222-20**

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre de la formation d'apprenti junior mentionnée à l'article L. 337-3 du code de l'éducation, il peut être rompu, dans les conditions prévues au troisième alinéa du même article, par l'apprenti qui demande à reprendre sa scolarité.

### **Article L6222-21**

La rupture pendant les deux premiers mois d'apprentissage ou en application de l'article L. 6222-20 ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

## **Article L6222-22**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section.

## **Section 2 : Conditions de travail de l'apprenti**

### **Sous-section 1 : Garanties.**

#### **Article L6222-23**

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

### **Sous-section 2 : Durée du travail.**

#### **Article L6222-24**

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

#### **Article L6222-25**

L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 et par l'article L. 713-2 du code rural.

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

### **Article L6222-26**

Le travail de nuit défini à l'article L. 3163-1 est interdit pour l'apprenti de moins de dix-huit ans.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées dans les conditions prévues à l'article L. 3163-2 pour les établissements mentionnés à ce même article.

## **Sous-section 3 : Salaire.**

### **Article L6222-27**

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

### **Article L6222-28**

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise.

### **Article L6222-29**

Un décret détermine le montant du salaire prévu à l'article L. 6222-27 et les conditions dans lesquelles les avantages en nature peuvent être déduits du salaire.

## **Sous-section 4 : Santé et sécurité.**

### **Article L6222-30**

Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

### **Article L6222-31**

Pour certaines formations professionnelles limitativement déterminées par décret, l'apprenti peut accomplir, sous certaines conditions, les travaux dangereux que nécessite sa formation.

### **Article L6222-32**

Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

## **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L6222-33**

Les mesures d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, notamment les conditions dans lesquelles l'apprenti peut accomplir des travaux dangereux ainsi que les formations spécifiques à la sécurité que doit dispenser le centre de formation d'apprentis.

## **Section 3 : Présentation et préparation aux examens.**

### **Article L6222-34**

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

### **Article L6222-35**

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

### **Article L6222-36**

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

## **Section 4 : Aménagements en faveur des personnes handicapées.**

### **Article L6222-37**

En ce qui concerne les personnes handicapées, des aménagements sont apportés aux dispositions des articles :

1° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat d'apprentissage ;

2° L. 6222-7 à L. 6222-10, relatifs à la durée du contrat ;

3° L. 6222-15, relatif à la succession de contrats d'apprentissage ;

4° L. 6222-19, relatif à la rupture du contrat avant le terme fixé en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ;

5° L. 6223-3 et L. 6223-4, relatifs aux obligations de l'employeur en matière de formation.

## **Article L6222-38**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les aménagements prévus à l'article L. 6222-37 pour les personnes handicapées ainsi que les conditions et les modalités d'octroi aux chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés de primes destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

## **Section 5 : Médiateur consulaire.**

### **Article L6222-39**

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, un médiateur désigné par celles-ci peut être sollicité par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

## **Chapitre III : Obligations de l'employeur**

### **Section 1 : Organisation de l'apprentissage.**

#### **Article L6223-1**

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

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

## **Section 2 : Engagements dans le cadre de la formation.**

### **Article L6223-2**

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

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

### **Article L6223-3**

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

### **Article L6223-4**

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

## **Section 3 : Maître d'apprentissage.**

## **Article L6223-5**

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

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

## **Article L6223-6**

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.

## **Article L6223-7**

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

## **Article L6223-8**

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L6223-9**

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

## **Chapitre IV : Enregistrement du contrat.**

### **Article L6224-1**

Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti ou de son représentant légal, est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

### **Article L6224-2**

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est refusé si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par les articles :

1° L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ;

2° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ;

3° L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ;

4° L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ;

5° L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

6° L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ;

7° L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ;

8° L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ;

9° L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

### **Article L6224-3**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6224-7, le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution.

### **Article L6224-4**

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

### **Article L6224-5**

La mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'autorité administrative.

### **Article L6224-6**

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, la déclaration prévue à l'article L. 6222-5 est enregistrée dans les conditions fixées au présent chapitre.

### **Article L6224-7**

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes.

## **Article L6224-8**

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

## **Chapitre V : Procédures d'opposition, de suspension et d'interdiction de recrutement**

### **Section 1 : Opposition à l'engagement d'apprentis.**

#### **Article L6225-1**

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

#### **Article L6225-2**

En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, l'autorité administrative décide si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.

Il en va de même en cas de transfert des contrats de travail dans le cas prévu à l'article L. 1224-1, en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise.

#### **Article L6225-3**

Lorsque l'autorité administrative décide que les contrats en cours ne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause.

L'employeur verse aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

## **Section 2 : Suspension de l'exécution du contrat et interdiction de recrutement.**

### **Article L6225-4**

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au chef de service assimilé la suspension du contrat d'apprentissage.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

### **Article L6225-5**

Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le chef de service assimilé se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

### **Article L6225-6**

La décision de refus du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou du chef de service assimilé peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.

### **Article L6225-7**

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

### **Section 3 : Dispositions d'application.**

#### **Article L6225-8**

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

## **TITRE III : CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS ET SECTIONS D'APPRENTISSAGE**

### **Chapitre Ier : Missions des centres de formation d'apprentis.**

#### **Article L6231-1**

Les centres de formation d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.

#### **Article L6231-2**

Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec une entreprise habilitée par l'inspection de l'apprentissage, dans des conditions déterminées par décret, une convention aux termes de laquelle cette entreprise assure une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis.

## **Article L6231-3**

Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

De telles conventions peuvent être conclues avec :

1° Un ou plusieurs établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat ;

2° Des établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'Etat ;

3° Des établissements habilités à délivrer un titre d'ingénieur diplômé ou des établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui chargé de l'éducation nationale.

## **Article L6231-4**

Dans les cas prévus aux articles L. 6231-2 et L. 6231-3, les centres de formation d'apprentis conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

## **Article L6231-5**

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

# **Chapitre II : Création de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage**

## **Section 1 : Création de centres de formation d'apprentis.**

## **Article L6232-1**

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues entre l'Etat, dans le cas des centres à recrutement national, la région, dans tous les autres cas et :

- 1° Les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ;
- 2° Les collectivités locales ;
- 3° Les établissements publics ;
- 4° Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers et les chambres d'agriculture ;
- 5° Les établissements d'enseignement privés sous contrat ;
- 6° Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs ;
- 7° Les associations ;
- 8° Les entreprises ou leurs groupements ;
- 9° Toute autre personne.

## **Article L6232-2**

Les conventions créant les centres de formation d'apprentis à recrutement national doivent être conformes à une convention type approuvée par arrêté.

Les conventions créant les autres centres doivent être conformes à une convention type établie par la région, comportant des clauses obligatoires déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L6232-3**

Les conventions créant les centres de formation d'apprentis prévoient l'institution d'un conseil de perfectionnement.

### **Article L6232-4**

Il est interdit de donner le nom de centre de formation d'apprentis à un établissement qui ne fait pas l'objet d'une convention répondant aux règles prévues par le présent titre.

### **Article L6232-5**

Sous réserve des dispositions des articles L. 6232-4, L. 6234-1 et L. 6234-2, les centres de formation d'apprentis ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux établissements d'enseignement privés prévues au titre IV du livre IV du code de l'éducation.

## **Section 2 : Création de sections d'apprentissage et d'unités de formation par apprentissage.**

### **Article L6232-6**

Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation, au sein d'une section d'apprentissage créée dans les conditions prévues par une convention conclue entre cet établissement, toute personne morale mentionnée à l'article L. 6232-1 et la région.

Le contenu de la convention est déterminé par décret.

## **Article L6232-7**

Les conventions créant les sections d'apprentissage doivent être conformes à une convention type établie par la région, comportant des clauses à caractère obligatoire.

## **Article L6232-8**

Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation au sein d'une unité de formation par apprentissage.

Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et un centre de formation d'apprentis.

Le contenu de la convention est déterminé par décret.

## **Article L6232-9**

Les conventions de création de sections d'apprentissage et d'unité de formation par apprentissage sont conclues avec les établissements en application du plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

## **Article L6232-10**

Sont applicables aux établissements mentionnés aux articles L. 6232-6 et L. 6232-8 les dispositions des articles :

1° L. 6231-1 à L. 6231-5, relatives aux missions des centres de formation d'apprentis ;

2° L. 6232-1 à L. 6232-3 et L. 6232-7, relatives à la création de centres de formation d'apprentis et

de sections d'apprentissage ;

3° L. 6233-3 à L. 6233-7, relatives au personnel des centres de formation d'apprentis. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux personnels de l'Etat concourant à l'apprentissage dans ces établissements ;

4° L. 6233-8 et L. 6233-9, relatives au fonctionnement pédagogique des centres de formation d'apprentis ;

5° L. 6252-1 à L. 6252-3, relatives au contrôle des centres de formation d'apprentis.

### **Section 3 : Dispositions d'application.**

#### **Article L6232-11**

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

## **Chapitre III : Fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage**

### **Section 1 : Ressources.**

#### **Article L6233-1**

Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation définis dans la convention prévue à l'article L. 6232-1.

Lorsque les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis sont supérieures à ce montant maximum, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

## **Article L6233-2**

Il est interdit aux établissements bénéficiaires de fonds versés par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage et aux organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis de rémunérer les services d'un tiers dont l'entremise aurait pour objet de leur permettre de recevoir des fonds des organismes collecteurs mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 ou de bénéficier d'une prise en charge de dépenses de fonctionnement par les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 6332-14 dans les conditions définies à l'article L. 6332-16.

## **Section 2 : Personnel.**

### **Article L6233-3**

Les membres du personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement des centres de formation d'apprentis doivent posséder les qualifications nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les personnels dispensant des enseignements techniques et pratiques accomplissent périodiquement des stages pratiques en entreprise dans des conditions et selon des modalités définies par décret.

### **Article L6233-4**

Les personnels mentionnés à l'article L. 6233-3, déjà en fonctions dans les cours professionnels ou organismes de formation d'apprentis publics ou privés existants, qui ne satisfont pas aux règles définies par l'article précité mais aux qualifications exigées avant le 1er juillet 1972, sont, sous certaines conditions, admis à exercer leurs fonctions dans les centres de formation issus des cours professionnels.

### **Article L6233-5**

Un fonctionnaire peut être détaché à temps complet dans un centre de formation d'apprentis.

## **Article L6233-6**

En cas de faute professionnelle, les personnels mentionnés à l'article L. 6233-3 sont passibles de sanction prononcée par l'organisme responsable du centre.

Il peut en outre être déféré par les autorités chargées d'exercer le contrôle technique et pédagogique de ces centres au conseil académique de l'éducation nationale qui peut prononcer contre lui, sous réserve d'appel devant le Conseil supérieur de l'éducation :

1° Le blâme ;

2° La suspension temporaire ;

3° L'interdiction d'exercer des fonctions dans les centres de formation d'apprentis.

## **Article L6233-7**

La procédure disciplinaire prévue au deuxième alinéa de l'article L. 6233-6 n'est pas applicable :

1° Aux fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales ;

2° Au personnel d'un établissement public.

## **Section 3 : Fonctionnement pédagogique des centres de formation d'apprentis.**

### **Article L6233-8**

La durée de la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est fixée par la convention prévue à l'article L. 6232-1, sans pouvoir être inférieure à un seuil déterminé. Elle tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux

mentionnés à l'article L. 2261-23.

### **Article L6233-9**

Pour les apprentis dont l'apprentissage a été prolongé en application des dispositions de l'article L. 6222-11, l'horaire minimum est fixé par la convention prévue à l'article L. 6232-1, sans pouvoir être inférieur à un seuil déterminé.

Ce minimum peut être réduit à due proportion dans l'hypothèse d'une prolongation d'une durée inférieure.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L6233-10**

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

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

### **Article L6234-1**

Le fait de donner le nom de centre de formation d'apprentis à un établissement qui n'a pas fait l'objet d'une convention répondant aux règles prévues par le présent titre, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6232-4, est puni des peines prévues à l'article L. 441-13 du code de l'éducation.

### **Article L6234-2**

Le fait d'exercer des fonctions de direction, d'enseignement ou de formation dans un centre de formation d'apprentis, en étant sous le coup d'une des mesures de suspension ou d'interdiction prévues à l'article L. 6233-6, est puni des peines prévues à l'article L. 441-13 du code de l'éducation.

## **TITRE IV : FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE**

### **Chapitre Ier : Taxe d'apprentissage**

#### **Section 1 : Principes.**

##### **Article L6241-1**

La taxe d'apprentissage est régie par les articles 224 et suivants du code général des impôts.

Les dispositions du présent chapitre déterminent les conditions dans lesquelles l'employeur s'acquitte de la fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de l'apprentissage.

##### **Article L6241-2**

La fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de l'apprentissage est dénommée quota. Le montant de cette fraction est déterminé par décret.

Une part de ce quota, dont le montant est également déterminé par décret, est versée au Trésor public par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II.

Après versement au Trésor de la part prévue au deuxième alinéa, l'employeur peut se libérer du versement du solde du quota en apportant des concours financiers dans les conditions prévues aux articles L. 6241-4 à L. 6241-6.

##### **Article L6241-3**

Le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage reçoit en recettes la fraction de la taxe d'apprentissage prévue à l'article L. 6241-2 ainsi que les versements opérés au Trésor public prévus aux articles L. 6252-10 et L. 6252-12.

## **Section 2 : Versements libératoires.**

### **Article L6241-4**

Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur apporte un concours financier au centre de formation ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II.

Le montant de ce concours s'impute sur la fraction prévue à l'article L. 6241-2. Il est au moins égal, dans la limite de cette fraction, au coût par apprenti fixé par la convention de création du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, tel qu'il est défini à l'article L. 6241-10.

### **Article L6241-5**

Les concours financiers apportés, par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, aux écoles d'enseignement technologique et professionnel qui ont bénéficié au 12 juillet 1977 d'une dérogation au titre du régime provisoire prévu par l'article L. 119-3 alors en vigueur, sont exonérés de la taxe d'apprentissage et imputés sur la fraction prévue à l'article L. 6241-2.

### **Article L6241-6**

Les employeurs relevant du secteur des banques et des assurances où existaient, avant le 1er janvier 1977, des centres de formation qui leur étaient propres, sont exonérés de la fraction prévue à l'article L. 6241-2 s'ils apportent des concours financiers à ces centres, par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II et s'engagent à assurer à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle et âgés de vingt ans au plus, une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

### **Article L6241-7**

L'employeur bénéficie des exonérations s'ajoutant à celles prévues aux articles L. 6241-4 et L. 6241-5 dès lors qu'il a participé à la formation des apprentis pour un montant au moins égal à la fraction prévue à l'article L. 6241-2 :

1° Soit en apportant des concours dans les conditions fixées aux articles précités ;

2° Soit par des versements au Trésor public ;

3° Soit sous ces deux formes.

### **Section 3 : Affectation des fonds.**

#### **Article L6241-8**

Le produit des versements réalisés au titre du deuxième alinéa de l'article L. 6241-2 est exclusivement affecté au financement :

1° Des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage pour lesquels la région a conclu une convention et des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été conclue une convention avec l'Etat en application de l'article L. 6232-1 ;

2° Des actions arrêtées en application des contrats d'objectifs et de moyens mentionnés à l'article L. 6211-3 ou, dans le cas des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été conclue une convention avec l'Etat, des actions de développement et de modernisation arrêtées dans le cadre de cette convention ;

3° Des actions nationales de communication et de promotion de l'apprentissage.

#### **Article L6241-9**

Les sommes affectées aux financements mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 6241-8 sont intégralement versées aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue et aux centres de formation d'apprentis pour lesquels une convention a été conclue avec l'Etat.

Un décret détermine :

1° Les modalités de versement de ces sommes ;

2° Les modalités de financement des actions nationales de communication et de promotion de l'apprentissage.

### **Article L6241-10**

Les sommes affectées en application du 1° de l'article L. 6241-8 sont destinées en priorité aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage :

1° Qui n'atteignent pas un montant minimum de ressources par apprenti, par domaine et par niveau de formation déterminé par l'autorité administrative ;

2° Et qui assurent en majorité des formations d'apprentis conduisant au certificat d'aptitude professionnelle, au brevet d'études professionnelles ou à un diplôme ou titre homologué de niveau équivalent, ou qui dispensent des formations à des apprentis sans considération d'origine régionale.

### **Article L6241-11**

Les sommes excédentaires reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue en application du deuxième alinéa de l'article L. 6233-1 sont affectées au financement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage mentionnés au 1° de l'article L. 6241-8.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L6241-12**

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

## **Chapitre II : Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.**

### **Article L6242-1**

Peuvent être habilités à collecter, sur le territoire national, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale :

1° Soit ayant conclu une convention-cadre de coopération avec l'autorité administrative définissant les conditions de leur participation à l'amélioration des premières formations technologiques et professionnelles, et notamment l'apprentissage, pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir et financer des actions de promotion en faveur de la formation initiale technologique et professionnelle ;

2° Soit agréés par l'autorité administrative pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

### **Article L6242-2**

Sont habilités à collecter des versements, donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région et à les reverser aux établissements autorisés à la recevoir :

1° Les chambres consulaires régionales ou, à défaut, les groupements interconsulaires ou, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, une seule chambre consulaire, par décision de l'autorité administrative ;

2° Les syndicats, groupements professionnels ou associations, à vocation régionale, agréés par décision de l'autorité administrative.

### **Article L6242-3**

Lorsqu'un organisme collecteur a fait l'objet d'une habilitation délivrée au niveau national il ne peut être habilité au niveau régional.

#### **Article L6242-4**

Il est interdit de recourir à un tiers pour collecter ou répartir des versements exonérateurs de la taxe d'apprentissage.

Toutefois, la collecte peut être déléguée dans le cadre d'une convention conclue après avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle.

#### **Article L6242-5**

Il est interdit aux organismes collecteurs de rémunérer les services d'un tiers dont l'entremise aurait pour objet de leur permettre de percevoir des versements des entreprises pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.

#### **Article L6242-6**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre, notamment les règles comptables applicables aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

### **Chapitre III : Aides à l'apprentissage**

#### **Section 1 : Indemnité compensatrice forfaitaire.**

##### **Article L6243-1**

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région à l'employeur.

La région détermine la nature, le montant et les conditions d'attribution de cette indemnité.

## **Section 2 : Exonération de charges salariales.**

### **Article L6243-2**

L'assiette des cotisations sociales dues sur le salaire versé aux apprentis est égale à la rémunération après abattement d'un pourcentage, déterminé par décret, du salaire minimum de croissance.

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers, ainsi que pour ceux employant moins de onze salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, non compris les apprentis, l'Etat prend en charge la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour les employeurs autres que ceux mentionnés au deuxième alinéa, l'Etat prend en charge uniquement les cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle.

### **Article L6243-3**

La prise en charge par l'Etat mentionnée à l'article L. 6243-2 s'effectue dans les conditions suivantes :

1° La prise en compte des droits validables à l'assurance vieillesse ouverts pendant la période d'apprentissage s'opère sur une base forfaitaire suivant des modalités déterminées ou approuvées par décret tant en ce qui concerne les régimes de base que les régimes complémentaires ;

2° La prise en compte des cotisations dues au titre des articles L. 3253-14, L. 5423-3 et L. 5424-15 s'opère sur une base forfaitaire globale ;

3° La prise en charge par l'Etat du versement pour les transports prévu par les articles L. 2333-64 et L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales et dû au titre des salaires versés aux

apprentis par les employeurs mentionnés à l'article L. 6243-2 s'opère sur la base d'un taux forfaitaire déterminé par décret.

### **Section 3 : Dispositions d'application.**

#### **Article L6243-4**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre, notamment :

1° Le montant minimal de l'indemnité compensatrice forfaitaire prévue à l'article L. 6243-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur reverse à la région les sommes indûment perçues en application du même article.

### **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

#### **Article L6244-1**

Le fait, pour le responsable d'un des organismes collecteurs mentionnés aux articles L. 6242-1

et L. 6242-2, d'utiliser frauduleusement les fonds collectés est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 37 500 euros.

## **TITRE V : INSPECTION ET CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE**

### **Chapitre Ier : Inspection de l'apprentissage.**

#### **Article L6251-1**

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les corps de fonctionnaires assurant l'inspection de l'apprentissage ;

2° Les conditions spécifiques dans lesquelles les missions de l'inspection de l'apprentissage sont exercées, notamment en matière de contrôle de la formation dispensée aux apprentis, tant dans les centres de formation d'apprentis que sur les lieux de travail.

## **Chapitre II : Contrôle**

### **Section 1 : Contrôle des centres de formation d'apprentis.**

#### **Article L6252-1**

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

#### **Article L6252-2**

Si les contrôles révèlent des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant du présent code et des textes pris pour son application, ou de la convention prévue à l'article L. 6232-1, cette dernière peut être dénoncée par l'Etat ou la région.

Dans le cadre de ces contrôles, il est procédé à l'évaluation de l'application du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 à l'occasion du recrutement des apprentis.

#### **Article L6252-3**

La dénonciation de la convention entraîne la fermeture du centre.

L'Etat ou la région peut imposer à l'organisme gestionnaire l'achèvement des formations en cours.

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

## **Section 2 : Contrôle administratif et financier**

### **Sous-section 1 : Objet du contrôle et fonctionnaires de contrôle.**

#### **Article L6252-4**

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions et suivant la procédure prévue aux articles L. 6362-8 et suivants, sur :

1° Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 en ce qui concerne les procédures de collecte et l'utilisation des ressources qu'ils collectent à ce titre ;

2° Les établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage versés par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Ce contrôle porte sur l'origine et l'emploi des fonds versés par ces organismes ;

3° Les dépenses de fonctionnement des organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis prises en charge dans les conditions définies à l'article L. 6332-16.

#### **Article L6252-5**

Le contrôle prévu au 1° de l'article L. 6252-4 est exercé par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5.

#### **Article L6252-6**

Le contrôle prévu aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 est exercé concurremment par les corps d'inspection compétents en matière d'apprentissage et les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5.

Lorsque le contrôle porte sur les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage

mentionnés au 1° de l'article L. 6252-4, ils exercent leur mission en collaboration avec les agents des administrations compétentes à l'égard de ces établissements.

Des contrôles peuvent être réalisés conjointement.

## **Sous-section 2 : Déroulement des opérations de contrôle.**

### **Article L6252-7**

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage présentent aux agents de contrôle les documents et pièces établissant l'origine des fonds reçus et la réalité des emplois de fonds ainsi que la conformité de leur utilisation aux dispositions légales régissant leur activité.

A défaut, ces emplois de fonds sont regardés comme non conformes aux obligations résultant du présent livre.

### **Article L6252-8**

Les administrations compétentes pour réaliser des inspections administratives et financières dans les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage et dans les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis mentionnés respectivement aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les renseignements et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

### **Article L6252-9**

Les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage et les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les documents et pièces établissant l'origine des fonds reçus, la nature, la réalité et le bien-fondé des dépenses exposées ainsi que la conformité de leur utilisation aux dispositions légales régissant leur activité.

## **Section 3 : Sanctions.**

## **Article L6252-10**

Sur décision de l'autorité administrative, les sommes indûment collectées, utilisées ou conservées et celles correspondant à des emplois de fonds non conformes aux obligations résultant du présent livre donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public.

Ce versement est recouvré par le Trésor public selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

Les sanctions prévues aux articles 1741 et 1750 du code général des impôts sont applicables.

## **Article L6252-11**

Les manquements aux dispositions légales applicables aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage ou aux conditions prévues par la décision d'habilitation prise en application de l'article L. 6242-1 dans le cadre de la procédure de contrôle mentionnée à l'article L. 6252-4 peuvent donner lieu à une mise en demeure ou à un retrait de l'habilitation par l'autorité administrative compétente.

## **Article L6252-12**

Les fonds indûment reçus, utilisés ou conservés, les dépenses et les prises en charge non justifiées ne sont pas admis par l'autorité administrative et donnent lieu à rejet.

Sur décision de cette dernière, les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage et les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis respectivement mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 versent au Trésor public une somme égale au montant des rejets.

Ces versements au Trésor public sont recouverts selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

Les sanctions prévues aux articles 1741 et 1750 du code général des impôts sont applicables.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L6252-13**

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

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

# **TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX DÉPARTEMENTS DE LA MOSELLE, DU BAS-RHIN ET DU HAUT-RHIN**

## **Chapitre unique.**

### **Article L6261-1**

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, les dispositions des articles L. 6243-2 et L. 6243-3 sont applicables aux employeurs inscrits au registre des entreprises.

### **Article L6261-2**

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin , un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités particulières d'application du présent livre pour tenir compte des circonstances locales.

# **LIVRE III : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre Ier : Objet de la formation professionnelle continue.**

#### **Article L6311-1**

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

### **Chapitre II : Accès à la formation professionnelle continue.**

#### **Article L6312-1**

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;

2° A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;

3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 ;

4° Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;

5° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

## **Article L6312-2**

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, ainsi que leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue.

Le même droit est ouvert aux travailleurs privés d'emploi.

## **Chapitre III : Catégories d'actions de formation.**

### **Article L6313-1**

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

### **Article L6313-2**

Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.

### **Article L6313-3**

Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ont pour objet de favoriser leur adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

### **Article L6313-4**

Les actions de promotion professionnelle ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

### **Article L6313-5**

Les actions de prévention ont pour objet de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

### **Article L6313-6**

Les actions de conversion ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

### **Article L6313-7**

Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

### **Article L6313-8**

Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes exposées dans les conditions de l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ont pour objet la formation théorique et pratique des professionnels pratiquant les actes prévus à cet article.

### **Article L6313-9**

Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;

### **Article L6313-10**

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

## **Article L6313-11**

Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

## **Chapitre IV : Droit à la qualification professionnelle.**

### **Article L6314-1**

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

## **TITRE II : DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

### **Chapitre Ier : Formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation**

## **Section 1 : Obligations de l'employeur et plan de formation.**

### **Article L6321-1**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1.

## **Section 2 : Régimes applicables aux heures de formation**

### **Sous-section 1 : Actions d'adaptation au poste de travail.**

#### **Article L6321-2**

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### **Sous-section 2 : Actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.**

#### **Article L6321-3**

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail.

Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

#### **Article L6321-4**

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux règles suivantes :

1° Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;

2° Elles ne donnent lieu ni à contrepartie obligatoire en repos ni à majoration pour heures supplémentaires, dans la limite de cinquante heures par an et par salarié.

#### **Article L6321-5**

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, les heures de formation correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

### **Sous-section 3 : Actions de développement des compétences.**

#### **Article L6321-6**

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :

1° Soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;

2° Soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Cet accord est formalisé et peut être dénoncé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L6321-7**

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 6321-6, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### **Article L6321-8**

Lorsque, en application des dispositions de la présente sous-section, tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### **Article L6321-9**

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions de la sous-section 2, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires, et des heures de formation qui, en application des dispositions de la présente sous-section, sont accomplies en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à quatre-vingts heures ou, pour les salariés dont la durée de travail

est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

### **Article L6321-10**

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, en application de la présente sous-section et ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par décret.

### **Article L6321-11**

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article L6321-12**

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation et, le cas échéant, sa majoration ne revêtent pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 3221-3, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

## **Section 3 : Actions de formation du salarié occupant un emploi saisonnier.**

### **Article L6321-13**

Sans préjudice des dispositions de la section 2, lorsque, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail, l'employeur s'engage à reconduire le contrat d'un salarié occupant un emploi à caractère saisonnier pour la saison suivante, un contrat de travail à

durée déterminée peut être conclu, sur le fondement de l'article L. 1242-3, pour permettre au salarié de participer à une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise. La durée du contrat est égale à la durée prévue de l'action de formation.

Pour la détermination de la rémunération perçue par le salarié, les fonctions mentionnées à l'article L. 1242-15 sont celles que le salarié doit exercer au cours de la saison suivante.

### **Article L6321-14**

Une convention ou un accord collectif de travail étendu détermine les conditions dans lesquelles l'employeur propose au salarié de participer à une action de formation et, en particulier, dans quel délai avant le début de la formation cette proposition doit être faite.

### **Article L6321-15**

Le refus du salarié de participer à une action de formation dans les conditions fixées à la présente section n'exonère pas l'employeur de son obligation de reconduction du contrat pour la saison suivante.

## **Section 4 : Secteur public.**

### **Article L6321-16**

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, tout plan de formation contient un programme d'actions, notamment avec le service public de l'éducation, portant notamment sur l'accueil d'élèves et de stagiaires dans l'entreprise, la formation dispensée au personnel de l'entreprise par les établissements d'enseignement et un programme de collaboration dans le domaine de la recherche scientifique et technique.

## **Chapitre II : Formations à l'initiative du salarié**

## **Section 1 : Congé individuel de formation**

### **Sous-section 1 : Objet.**

#### **Article L6322-1**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

2° De changer d'activité ou de profession ;

3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

#### **Article L6322-2**

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

#### **Article L6322-3**

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

## **Sous-section 2 : Conditions d'ouverture.**

### **Article L6322-4**

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé individuel de formation pour suivre des actions de formation du type de celles mentionnées à l'article L. 6313-1.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L6322-5**

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de dix salariés doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'Etat.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

### **Article L6322-6**

Le bénéfice du congé individuel de formation demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

### **Article L6322-7**

Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

### **Article L6322-8**

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles un salarié a droit peut être sur sa demande reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser quatre ans.

### **Article L6322-9**

Dans les entreprises de moins de dix salariés, l'autorisation accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

### **Article L6322-10**

Les congés de formation pour les salariés de vingt-cinq ans et moins prévus à l'article L. 6322-59 ne sont pas pris en compte pour le calcul des pourcentages fixés aux articles L. 6322-7 et L. 6322-8.

### **Article L6322-11**

Pour les salariés des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, un décret en Conseil d'Etat détermine notamment :

1° Les conditions et les délais de présentation de la demande de congé individuel de formation à

l'employeur en fonction de la durée de la formation ainsi que les délais de réponse motivée de l'employeur ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

3° Les règles selon lesquelles est déterminée, pour un salarié, la périodicité des congés auxquels il peut prétendre en application du présent titre et du livre IV relatif à la validation des acquis de l'expérience, compte non tenu des congés dont il a pu bénéficier antérieurement par application de l'article L. 6322-59.

### **Sous-section 3 : Durée du congé.**

#### **Article L6322-12**

La durée du congé individuel de formation correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder :

1° Un an lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein ;

2° 1 200 heures lorsqu'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés.

#### **Article L6322-13**

La durée du congé individuel de formation ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

## **Sous-section 4 : Conditions de prise en charge et rémunération.**

### **Article L6322-14**

Un accord national interprofessionnel ou une convention de branche ou un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel étendu, détermine :

1° Les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation par les organismes collecteurs paritaires agréés à ce titre ;

2° Le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé individuel de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération ;

3° La composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.

### **Article L6322-15**

L'extension de l'accord ou de la convention mentionné à l'article L. 6322-14 est subordonnée au respect des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6322-20 et de l'article L. 6322-22.

### **Article L6322-16**

En l'absence de l'accord ou de la convention prévu à l'article L. 6322-14, les dispositions des articles L. 6322-17, L. 6322-18 et L. 6322-20 à L. 6322-22 sont applicables.

## **Article L6322-17**

Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation a droit, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'organisme collecteur paritaire agréé pour la prise en charge de sa formation, à une rémunération.

Celle-ci est égale à un pourcentage, déterminé par décret, du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables concernant les salariés à temps partiel et prévues dans le cadre d'un accord national interprofessionnel étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu.

Toutefois, l'application de ce pourcentage ne doit pas conduire à l'attribution d'une rémunération inférieure à un montant déterminé par décret ou au salaire antérieur lorsqu'il est lui-même inférieur à ce montant. Ce décret peut déterminer les cas et les conditions dans lesquels la rémunération versée à un salarié en congé individuel de formation est ou non plafonnée.

## **Article L6322-18**

L'organisme collecteur paritaire agréé ne peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé individuel de formation que lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 ou lorsque les demandes de prise en charge présentées à l'organisme paritaire ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

## **Article L6322-19**

Pendant la durée du congé pour examen, accordé au titre de l'article L. 6322-3, la rémunération antérieure est intégralement maintenue quel que soit son montant.

## **Article L6322-20**

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé individuel de formation est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

Cet organisme supporte, en outre, tout ou partie des charges correspondant au stage suivi par le

bénéficiaire du congé, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

### **Article L6322-21**

La demande de prise en charge du salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation est adressée à l'organisme paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement de ce congé.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement des actions de formation définie à l'article L. 6331-9, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

### **Article L6322-22**

Les dispositions des articles L. 6322-17 à L. 6322-21 sont applicables sans qu'il y ait à distinguer selon que l'employeur est ou non soumis à l'obligation de participation au financement des actions de formation définie à l'article L. 6331-9.

### **Article L6322-23**

La participation financière des régions et de l'Etat à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de formation, susceptible d'être accordée en application des articles L. 6121-3 et L. 6122-2 tient compte :

1° De l'effort accompli par l'organisme paritaire agréé pour accroître le nombre de prises en charge de bénéficiaires du congé individuel de formation ;

2° De la durée des congés effectivement pris en charge ;

3° De la situation financière de l'organisme ;

4° Du niveau et de la valeur des qualifications proposées ;

5° De la part des ressources que l'organisme consacre à la formation de salariés relevant d'employeurs non soumis à l'obligation de participation au financement des actions de formation définies à l'article L. 6331-9 ;

6° Des dépenses que l'organisme supporte au titre du 3° de l'article L. 6331-11.

## **Article L6322-24**

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs paritaires agréés sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics ;

2° Les modalités suivant lesquelles les salariés qui n'ont pas obtenu l'accord pour la prise en charge de leur formation peuvent faire réexaminer leur demande par l'organisme paritaire agréé.

## **Sous-section 5 : Salariés titulaires de contrats à durée déterminée ou de contrats nouvelles embauches**

### **Paragraphe 1 : Conditions d'ancienneté.**

## **Article L6322-25**

Sans préjudice des dispositions de la présente section, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à un congé individuel de formation.

## **Article L6322-27**

L'ouverture du droit au congé individuel de formation est subordonnée pour les intéressés à des

conditions minimales d'ancienneté déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les durées d'ancienneté sont prises en compte selon des modalités déterminées par décret.

### **Article L6322-28**

Une convention ou un accord collectif étendu peut fixer des conditions d'ancienneté ouvrant droit au congé individuel de formation inférieures à celles prévues par le décret en Conseil d'Etat mentionné à l'article L. 6322-27.

## **Paragraphe 2 : Période de prise du congé.**

### **Article L6322-29**

Le congé individuel de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation débute au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Dans les mêmes conditions, le congé individuel ayant pour objet de préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme au sens du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation peut être accordé avant le terme du contrat de travail.

## **Paragraphe 3 : Conditions de prise en charge et rémunération.**

### **Article L6322-30**

Les dépenses liées à la réalisation du congé individuel de formation sont prises en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé à ce titre dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit au congé individuel de formation prévues aux articles L. 6322-27 et L. 6322-28 sont réunies.

### **Article L6322-31**

L'organisme collecteur paritaire agréé ne peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé individuel de formation que lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 ou lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

### **Article L6322-32**

L'organisme paritaire définit des priorités et des critères de prise en charge de nature à privilégier les formations permettant aux intéressés :

1° Soit d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

2° Soit de changer d'activité ou de profession ;

3° Soit d'entretenir leurs connaissances.

### **Article L6322-33**

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 6322-14, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs paritaires agréés sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

### **Article L6322-34**

Le bénéficiaire du congé individuel de formation a droit à une rémunération versée par l'organisme collecteur paritaire agréé dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours

des quatre derniers mois sous contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats déterminés par voie réglementaire.

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 6322-14, ce pourcentage est déterminé par décret.

### **Article L6322-35**

L'organisme collecteur paritaire agréé assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

### **Article L6322-36**

Pendant la durée de son congé individuel de formation, le travailleur est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

L'organisme collecteur paritaire agréé verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

## **Paragraphe 4 : Financement du congé.**

### **Article L6322-37**

Pour financer le congé individuel de formation, les entreprises ou établissements, qu'ils soient ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 6331-9, font à l'organisme collecteur paritaire agréé un versement dont le montant est égal à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours.

Le montant de ces rémunérations s'entend au sens des règles prévues aux chapitres premier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux titres IV, V et VI du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.

Les contrats déterminés par voie réglementaire et ceux mentionnés à l'article L. 6321-13 ne donnent pas lieu à ce versement.

### **Article L6322-38**

Un décret détermine les modalités de paiement du versement, distinct de tous les autres, auquel les entreprises sont tenues pour la formation par des dispositions légales ou des stipulations contractuelles.

### **Article L6322-39**

Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû. Lorsqu'un tel versement a été opéré, ses modalités de restitution par l'organisme paritaire agréé sont fixées par décret.

### **Article L6322-40**

Lorsqu'un employeur n'a pas opéré le versement selon les modalités prévues à l'article L. 6322-38 ou a opéré un versement d'un montant insuffisant, le montant de son obligation est majoré de l'insuffisance constatée. L'employeur verse au Trésor public un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée au financement de la formation professionnelle continue et son versement à l'organisme collecteur.

### **Article L6322-41**

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6331-28 et du quatrième alinéa L. 6331-31 s'appliquent à l'obligation prévue au présent paragraphe.

## **Sous-Section 6 : Affectation des fonds collectés au titre du congé individuel de formation.**

### **Article L6322-41-1**

Pour les salariés mentionnés à l'article L. 722-20

du code rural ainsi que pour les salariés du tourisme, les sommes collectées au titre de la présente section peuvent, par accord de branche étendu, être utilisées indifféremment au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée, dans la limite de 15 % des montants prélevés au titre d'une des deux collectes.

## **Section 2 : Congé de bilan de compétences**

### **Sous-section 1 : Conditions d'ancienneté.**

#### **Article L6322-42**

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné au 10° de l'article L. 6313-1.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

#### **Article L6322-43**

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences.

Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par les articles L. 6322-27 et L. 6322-28. Les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 6322-34.

### **Sous-section 2 : Durée du congé.**

## **Article L6322-44**

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

## **Article L6322-45**

Le congé de bilan de compétences n'interrompt pas le délai de franchise séparant deux congés individuels de formation, prévu au 3° de l'article L. 6322-11.

## **Article L6322-46**

La durée du congé de bilan de compétences ne peut être imputée sur la durée du congé payé prévu à l'article L. 3141-1.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

## **Sous-section 3 : Conditions de prise en charge et rémunération.**

## **Article L6322-47**

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de dix salariés et plus auquel l'employeur verse sa contribution au titre de ce congé.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement du congé individuel de formation, l'organisme collecteur compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

### **Article L6322-48**

L'organisme collecteur paritaire agréé peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser le bilan de compétences, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur.

### **Article L6322-49**

Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

### **Article L6322-50**

L'organisme collecteur paritaire agréé assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé bilan de compétences conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

## **Sous-section 4 : Financement du congé.**

### **Article L6322-51**

Les versements prévus à l'article L. 6322-37 pour le financement du congé individuel de formation

contribuent également au financement du congé de bilan de compétences.

## **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L6322-52**

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

## **Section 3 : Autres congés**

### **Sous-section 1 : Congés d'enseignement ou de recherche.**

#### **Article L6322-53**

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, tout salarié qui justifie d'une ancienneté d'un an dans son entreprise a droit à une autorisation d'absence, d'une durée maximale d'un an, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue. La durée de ce congé peut dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation.

Ce congé est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

#### **Article L6322-54**

Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs salariés demandent un congé d'enseignement ou de recherche, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

## **Article L6322-55**

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % de l'effectif total des heures de travail accomplies dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auquel un salarié a droit peut être sur sa demande reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser quatre ans.

## **Article L6322-56**

Les salariés en congé d'enseignement ou de recherche ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre des bénéficiaires du congé individuel de formation pouvant être simultanément absents tel qu'il est fixé par application des dispositions des articles L. 6322-7 à L. 6322-9.

## **Article L6322-57**

Un accord national interprofessionnel, une convention de branche, ou un accord professionnel, lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord professionnel étendu, détermine, notamment en faveur du personnel d'encadrement :

1° Des dispositions contractuelles plus favorables que celles mentionnées à la présente sous-section ;

2° Des règles de prise en charge, au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, de tout ou partie de la rémunération des salariés en congé d'enseignement et des cotisations de sécurité sociale y afférentes.

## **Article L6322-58**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section, notamment les conditions dans lesquelles l'employeur a la faculté de s'opposer à l'exercice du droit au congé de recherche s'il établit que celui-ci compromet directement la politique de recherche et de

développement technologique de l'entreprise.

## **Sous-section 2 : Congés de formation pour les salariés de vingt-cinq ans et moins.**

### **Article L6322-59**

Le salarié qui n'est pas titulaire d'un diplôme professionnel, ou qui n'est pas lié par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie légale, a droit, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de vingt-cinq ans révolus, à un congé lui permettant de suivre des actions de formation du type de celles mentionnées aux articles L. 6313-1.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé.

### **Article L6322-60**

Pendant le congé de formation, la rémunération est maintenue par l'employeur.

Les frais de formation peuvent être pris en compte par l'employeur, qui peut imputer cette dépense dans la participation prévue à l'article L. 6331-9, ou par l'organisme paritaire agréé, après son accord, auquel l'entreprise verse la fraction de cette participation consacrée au congé individuel de formation.

### **Article L6322-61**

La durée du congé de formation ne peut excéder deux cents heures par an.

Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

2° Pour les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

### **Article L6322-62**

En cas de différend relatif à l'application de la présente sous-section, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

### **Article L6322-63**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section, notamment :

1° La durée minimum de présence dans l'entreprise pour que le droit à congé soit ouvert ;

2° Les conditions et délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de celui-ci ;

3° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation.

## **Chapitre III : Droit individuel à la formation**

### **Section 1 : Conditions d'ouverture.**

#### **Article L6323-1**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures.

Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée supérieure.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.

### **Article L6323-2**

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.

### **Article L6323-3**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier du droit individuel à la formation à due proportion du temps, à l'issue d'un délai déterminé par voie réglementaire.

Le droit individuel à la formation est mis en oeuvre dans les conditions du présent chapitre.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de dix salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

## **Section 2 : Modalités de mise en oeuvre.**

### **Article L6323-5**

Les droits acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis à due proportion du temps.

## **Article L6323-6**

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans.

Pour les salariés à temps partiel, ce cumul doit être au moins égal au montant cumulé des heures calculées chaque année à due proportion, quel que soit le nombre d'années cumulées, dans la limite de cent vingt heures.

## **Article L6323-7**

L'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, y compris les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnés à l'article L. 6323-3.

## **Article L6323-8**

Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.

A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1.

## **Article L6323-9**

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies à l'article L. 6323-8, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

### **Article L6323-10**

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation dans le cadre du droit individuel à la formation, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai déterminé par voie réglementaire.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

### **Article L6323-11**

Les actions de formation exercées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail.

### **Article L6323-12**

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les sections 3 et 4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

## **Section 3 : Rémunération et protection sociale.**

### **Article L6323-13**

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article L. 6321-2.

### **Article L6323-14**

Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10.

### **Article L6323-15**

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Section 4 : Prise en charge des frais de formation.**

### **Article L6323-16**

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur, qui peut s'en acquitter par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées.  
Sa mise en oeuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret.

## **Section 5 : Transfert du droit individuel à la formation.**

### **Article L6323-17**

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Lorsque le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

### **Article L6323-18**

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

### **Article L6323-19**

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

### **Article L6323-20**

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

## **Chapitre IV : Périodes de professionnalisation**

### **Section 1 : Objet et conditions d'ouverture.**

#### **Article L6324-1**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

## **Article L6324-2**

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

1° Au salarié dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;

2° Au salarié qui répond à des conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté ;

3° Au salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;

4° A la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme après un congé parental ;

5° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13.

## **Article L6324-3**

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

## **Article L6324-4**

Une convention ou un accord de branche détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation.

A défaut, cette liste est déterminée par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel.

La convention ou l'accord de branche détermine les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs des actions de formation mentionnés à l'article L. 6324-3.

### **Article L6324-5**

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### **Article L6324-6**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

## **Section 2 : Déroulement des périodes de professionnalisation.**

### **Article L6324-7**

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu

à l'article L. 6323-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### **Article L6324-8**

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

### **Article L6324-9**

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables.

### **Article L6324-10**

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Chapitre V : Contrats de professionnalisation**

### **Section 1 : Objet et conditions d'ouverture.**

#### **Article L6325-1**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est ouvert :

1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

2° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

### **Article L6325-2**

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### **Article L6325-3**

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

### **Article L6325-4**

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte pour le calcul du nombre de salariés simultanément absents au titre de congés de formation pour l'application des articles L. 6322-7 à L. 6322-9, L. 6331-10, L. 6331-11, L. 6331-22, L. 6331-30 et L. 6332-5 ainsi que des périodes de professionnalisation pour l'application de l'article L. 6324-6.

## **Section 2 : Formation et exécution du contrat.**

### **Article L6325-5**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3.

Le contrat de professionnalisation est déposé auprès de l'autorité administrative.

### **Article L6325-6**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

### **Article L6325-7**

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

## **Section 3 : Salaire et durée du travail.**

### **Article L6325-8**

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, le salarié âgé de moins de

vingt-six ans et titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Le montant de cette rémunération peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Un décret détermine ce montant et les conditions de déduction des avantages en nature.

### **Article L6325-9**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé d'au moins vingt-six ans perçoit, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à un pourcentage déterminé par décret de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

### **Article L6325-10**

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail fixée par l'article L. 3121-34 et par l'article L. 713-2 du code rural.

Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au présent code et au I de l'article L. 714-1 du code rural.

## **Section 4 : Durée et mise en oeuvre des actions de professionnalisation.**

### **Article L6325-11**

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

## **Article L6325-12**

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, notamment pour la personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

## **Article L6325-13**

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

## **Article L6325-14**

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

A défaut d'accord de branche, un accord peut être conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à

l'article L. 6325-12.

### **Article L6325-15**

Est nulle, toute clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

## **Section 5 : Exonération de cotisations sociales.**

### **Article L6325-16**

Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural, versés par les employeurs aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

### **Article L6325-17**

Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs régis par les articles L. 1253-1 et suivants qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural. Un décret précise les conditions dans lesquelles un groupement d'employeurs peut bénéficier de cette exonération.

### **Article L6325-18**

Le montant de l'exonération applicable au titre des articles L. 6325-16 ou L. 6325-17 est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

### **Article L6325-19**

L'exonération applicable au titre des articles L. 6325-16 ou L. 6325-17 porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée.

### **Article L6325-20**

Un décret précise les modalités de calcul de l'exonération applicable au titre des articles L. 6325-16 ou L. 6325-17 pour les salariés :

1° Dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

### **Article L6325-21**

Le bénéfice de l'exonération prévue à l'article L. 6325-16 ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération prévue à l'article L. 6325-17 et de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale . Le bénéfice de l'exonération prévue à l'article L. 6325-17 du présent code est cumulable avec le régime de réductions prévu à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Il est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par le présent chapitre.

### **Article L6325-22**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération applicable au titre des articles L. 6325-16 ou L. 6325-17 peut être retiré en cas de manquement aux obligations mentionnées au présent chapitre.

## **Section 6 : Entreprises de travail temporaire.**

### **Article L6325-23**

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions de travail temporaire définies par le chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie.

## **Article L6325-24**

Un accord, conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés du travail temporaire et l'Etat, peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis au titre des contrats et périodes de professionnalisation et de droit individuel à la formation est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L. 1251-57 et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

## **TITRE III : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

### **Chapitre Ier : Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue**

#### **Section 1 : Obligation de financement.**

##### **Article L6331-1**

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'Etat, aux collectivités locales et à leurs établissements publics à caractère administratif.

#### **Section 2 : Employeurs de moins de dix salariés**

##### **Sous-section 1 : Montant et mise en oeuvre de la participation.**

##### **Article L6331-2**

Les employeurs de moins de dix salariés consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural, pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.

Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L6331-3**

L'employeur verse chacune de ses contributions à un seul et même organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel.

## **Sous-section 2 : Dépenses libératoires.**

### **Article L6331-4**

Les dépenses exposées par l'employeur pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont prises en compte au titre de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue définie à l'article L. 6331-1.

### **Article L6331-5**

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié en application de l'article L. 6321-10 est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Il en va de même pour le montant de l'allocation de formation versée dans le cadre du droit individuel à la formation, en application de l'article L. 6323-14, ainsi que pour les frais de formation correspondant aux droits ouverts à ce titre.

### **Sous-section 3 : Majoration de la contribution.**

#### **Article L6331-6**

Lorsqu'un employeur n'a pas opéré les versements à l'organisme collecteur dans les conditions du décret prévu au troisième alinéa de l'article L. 6331-2 ou a opéré un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée.

L'employeur verse au Trésor public, selon les modalités définies au III de l'article 1678 quinquies du code général des impôts, un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée et son versement à l'organisme collecteur. Le montant de ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

### **Sous-section 4 : Déclaration fiscale.**

### **Sous-section 5 : Contrôle et contentieux.**

#### **Article L6331-8**

Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs sont opérés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux litiges relatifs à la réalité et à la validité des versements faits aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue.

## **Section 3 : Employeurs de dix salariés et plus**

### **Sous-section 1 : Montant et mise en oeuvre de la participation**

#### **Paragraphe 1 : Dispositions générales.**

## **Article L6331-9**

Les employeurs de dix salariés et plus consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de mission.

Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.

Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Article L6331-10**

La participation due par l'employeur au titre du congé individuel de formation ne peut être versée qu'à un seul organisme collecteur paritaire agréé. Toutefois, un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette disposition, notamment en ce qui concerne les entreprises à établissements multiples.

## **Article L6331-11**

Le versement opéré au titre du congé individuel de formation, du congé de bilan de compétences, du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience est utilisé pour financer exclusivement :

1° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, les dépenses d'information des salariés sur ces congés ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet ;

2° La rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale y afférentes à la charge de l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, les frais de

formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;

3° Le remboursement aux employeurs de moins de cinquante salariés de tout ou partie de l'indemnité de fin de contrat versée en application de l'article L. 1243-8 au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation ;

4° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, les frais de gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.

## **Article L6331-12**

Les employeurs de cinquante salariés et plus ne peuvent être regardés comme s'étant conformés aux dispositions du présent chapitre que si, ayant satisfait à l'obligation prévue à l'article L. 6331-9, ils justifient que le comité d'entreprise a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue dans les conditions prévues aux articles L. 2323-33 à L. 2323-39.

Les employeurs sont dispensés de cette justification lorsqu'ils produisent le procès-verbal de carence prévu à l'article L. 2324-8.

## **Article L6331-13**

Les sommes engagées par un employeur au titre d'une convention conclue avec un organisme de formation n'ont de caractère libératoire que dans la mesure où cet organisme effectue les dépenses correspondantes avant la date de la régularisation de la convention.

## **Article L6331-14**

Les employeurs de dix à moins de vingt salariés sont exonérés des versements légaux ou conventionnels qui leur sont applicables dans les conditions suivantes :

1° La part minimale mentionnée à l'article L. 6331-9 est diminuée d'un montant équivalent à 0,55 %. Pour les entreprises de travail temporaire, cette part minimale est diminuée d'un montant équivalent à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours ;

2° Le versement effectué au titre du congé individuel de formation est diminué d'un montant équivalant à 0,2 %. Pour les entreprises de travail temporaire, ce versement est diminué d'un montant équivalent à 0,3 % du montant des rémunérations de l'année de référence ;

3° Le versement effectué au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation est diminué d'un montant équivalant à 0,35 % du montant des rémunérations de l'année de référence.

## **Paragraphe 2 : Prise en compte d'un accroissement d'effectif.**

### **Article L6331-15**

Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de dix salariés restent soumis, pour cette année et les deux années suivantes, à l'obligation de financement prévue à l'article L. 6331-2.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les réductions de versement, à quelque titre que ce soit, qui résultent de cette situation.

### **Article L6331-16**

Pour les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de vingt salariés, un décret en Conseil d'Etat détermine les réductions de versement à quelque titre que ce soit qui résultent de cette situation.

### **Article L6331-17**

Les dispositions des articles L. 6331-15 et L. 6331-16 ne sont pas applicables lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé dix salariés ou plus au cours de l'une des trois années précédentes.

Dans ce cas, les modalités de versement prévues à l'article L. 6331-9 ou, le cas échéant, à l'article L.

6331-14 s'appliquent dès l'année au titre de laquelle l'effectif de dix salariés ou de vingt salariés, selon le cas, est atteint ou dépassé.

## **Article L6331-18**

Les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse l'effectif de vingt salariés pendant la période durant laquelle ils bénéficient des dispositions de l'article L. 6331-15 ainsi que les employeurs qui atteignent ou dépassent au titre de la même année le seuil de dix salariés et celui de vingt salariés bénéficient successivement des dispositions de l'article L. 6331-15, puis de l'article L. 6331-16.

## **Paragraphe 3 : Dépenses libératoires.**

### **Article L6331-19**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9, les employeurs s'acquittent de l'obligation de financement prévue à l'article L. 6331-1 :

1° En finançant les actions de formation prévues aux articles L. 1225-56, L. 1225-58 et L. 1225-68 ;

2° En finançant des actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, organisées dans des centres de formation conventionnés par l'Etat ou par les régions ;

3° En finançant des actions prévues aux articles L. 6313-1 ou L. 6314-1 au bénéfice de leurs salariés dans le cadre d'un plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation ou des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;

4° En contribuant au financement d'un fonds d'assurance-formation de salariés prévu à l'article L. 6332-7.

### **Article L6331-20**

Les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou

mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités sont regardées comme des actions de formation au sens des 1° et 3° de l'article L. 6331-19 et peuvent également faire l'objet d'un financement par les fonds d'assurance-formation.

### **Article L6331-21**

Les actions de formation financées par l'entreprise en application du 3° de l'article L. 6331-19 sont organisées soit par l'entreprise elle-même, soit en application de conventions annuelles ou pluriannuelles de formation conclues par elle conformément aux dispositions des articles L. 6353-1 et L. 6353-2.

Les dépenses engagées à ce titre par l'entreprise peuvent couvrir les frais de formation et la rémunération des stagiaires. Elles peuvent également couvrir l'allocation de formation mentionnée à l'article L. 6321-10.

Les dépenses d'équipement en matériel sont imputables dans la limite de la proportion de l'annuité d'amortissement correspondant à l'utilisation de ce matériel à des fins de formation.

Les dépenses sont retenues pour leur montant réel, déduction faite des concours apportés par une personne morale de droit public au titre de la formation professionnelle.

### **Article L6331-22**

Les dépenses effectivement supportées par l'employeur au titre du congé individuel de formation en complément du versement obligatoire prévu à l'article L. 6331-9 sont imputables sur le montant de la participation due par l'entreprise.

### **Article L6331-23**

Les dépenses de l'entreprise en matière de formation des éducateurs sportifs nécessaires à l'encadrement des activités physiques et sportives de leurs salariés sont déductibles, à concurrence d'un plafond déterminé par décret, du montant de la participation prévue à l'article L. 6331-1.

Ces dispositions ne peuvent s'appliquer que dans la mesure où il s'agit d'activités à caractère amateur.

### **Article L6331-24**

Les dépenses supportées par l'entreprise au titre du congé d'enseignement prévu par l'article L.

6322-53, du fait du maintien total ou partiel de la rémunération des salariés en congé et des cotisations de sécurité sociale y afférentes qui sont à la charge de l'employeur, sont imputables sur le montant de la participation due par l'entreprise.

### **Article L6331-25**

Les dépenses supportées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont prises en compte au titre de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue définie à l'article L. 6331-1.

### **Article L6331-26**

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié en application de l'article L. 6321-10 est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Il en va de même pour le montant de l'allocation de formation versée dans le cadre du droit individuel à la formation, en application de l'article L. 6323-14, ainsi que pour les frais de formation correspondant aux droits ouverts à ce titre.

### **Article L6331-27**

Les versements opérés par l'employeur au titre des taxes mentionnées aux articles 1609 sexvicies et 1635 bis M du code général des impôts sont imputables sur le montant de la participation due par l'entreprise.

## **Paragraphe 4 : Versement au Trésor public.**

### **Article L6331-28**

Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application des dispositions de la présente sous-section sont inférieures à la participation prévue par l'article L. 6331-9, l'employeur effectue au

Trésor un versement égal à la différence constatée.

Ce versement est opéré en même temps que le dépôt de la déclaration de l'année de cette régularisation.

## **Paragraphe 5 : Report d'excédent.**

### **Article L6331-29**

L'employeur qui opère, au cours d'une année, un montant de dépenses supérieur à celui prévu à l'article L. 6331-9 peut reporter l'excédent sur les trois années suivantes.

## **Sous-section 2 : Majoration de la contribution.**

### **Article L6331-30**

Lorsqu'un employeur n'a pas opéré les versements auxquels il est assujéti dans les conditions prévues à l'article L. 6331-9 aux organismes collecteurs paritaires agréés ou a opéré un versement insuffisant, le montant de sa contribution est majoré de l'insuffisance constatée.

Les excédents reportables des années antérieures ainsi que ceux dégagés l'année au cours de laquelle l'insuffisance est constatée ne peuvent s'imputer sur cette majoration.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6331-28, du quatrième alinéa de l'article L. 6331-31 et de l'article L. 6331-33 s'appliquent à ce complément d'obligation.

### **Article L6331-31**

L'employeur de cinquante salariés et plus atteste sur l'honneur qu'il a satisfait à l'obligation de consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L. 6331-12. A la demande de l'administration, il produit les procès-verbaux justifiant du respect de cette obligation.

A défaut, le montant des dépenses ou contributions auquel il est tenu par l'article L. 6331-19 est majoré de 50 %.

Cette majoration est versée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 6331-28.

Le versement est opéré en même temps que le dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 6331-32.

Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

### **Sous-section 3 : Déclaration à l'autorité administrative.**

#### **Article L6331-32**

L'employeur remet à l'autorité administrative une déclaration relative au montant de la participation due en vertu des articles L. 6331-9 et L. 6331-14 et au montant de la participation au financement du congé formation due en application de l'article L. 6322-37.

Le contenu de cette déclaration est défini par décret en Conseil d'Etat.

### **Sous-section 4 : Contrôle et contentieux.**

#### **Article L6331-33**

Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs sont réalisés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux litiges relatifs à la réalité et à la validité des versements faits aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue.

### **Sous-section 5 : Dispositions d'application.**

#### **Article L6331-34**

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

## **Section 4 : Dispositions applicables à certaines catégories d'employeurs**

### **Sous-section 1 : Employeurs du bâtiment et des travaux publics.**

#### **Article L6331-35**

Les entreprises appartenant aux professions du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ d'application des articles L. 3141-30 et L. 3141-31, relatifs à la caisse de congés payés, ainsi que des articles L. 5424-6 à L. 5424-19, relatifs au régime particulier applicable à ces entreprises en cas d'intempéries, versent une cotisation créée par accord entre les organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés du bâtiment et des travaux publics.

Cette cotisation est versée au profit du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

#### **Article L6331-36**

La cotisation prévue à l'article L. 6331-35 concourt au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics.

Cette cotisation contribue :

1° A l'information des jeunes, de leurs familles et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale ou sur les métiers du bâtiment et des travaux publics ;

2° Au développement de la formation professionnelle dans les métiers du bâtiment et des travaux publics ;

3° Au financement d'actions particulières visant, d'une part, la préformation et l'insertion professionnelle des publics de moins de vingt-six ans, d'autre part, l'animation et l'accompagnement connexes à la formation des apprentis ;

4° Aux frais de fonctionnement du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans certaines limites ;

5° A la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion paritaire de cette cotisation par les organisations, siégeant au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un pourcentage du montant des sommes collectées au titre de la cotisation.

### **Article L6331-37**

La cotisation prévue à la présente sous-section est assise sur les rémunérations versées pendant l'année en cours entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

### **Article L6331-38**

Le taux de la cotisation est fixé comme suit :

1° Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est de dix salariés ou plus :

a) 0,30 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers du bâtiment ;

b) 0,22 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers des travaux publics ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à dix salariés, 0,30 % pour les entreprises relevant des secteurs des métiers du bâtiment et des travaux publics, à l'exception des entreprises relevant du sous-groupe 34-8 de la nomenclature de 1947 des entreprises, établissements et toutes activités collectives, codifiée par le décret du 30 avril 1949, pour lesquelles le taux est fixé à 0,10 %.

Le nombre de salariés pris en compte pour la détermination du taux applicable est celui de l'année au titre de laquelle la cotisation est due.

### **Article L6331-39**

La cotisation donne lieu au versement d'acomptes provisionnels dont la périodicité et la quotité sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L6331-40**

La caisse BTP Prévoyance recouvre la cotisation affectée au bénéfice du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, sous la responsabilité de cet organisme.

A ce titre, l'institution de prévoyance assure la gestion du fichier des entreprises redevables et est chargée de l'émission des bordereaux d'appel de la cotisation et de l'encaissement des versements des entreprises redevables.

### **Article L6331-41**

Le montant de la cotisation constitue une dépense déductible de l'obligation prévue à l'article L. 6331-9 et figure à ce titre sur la déclaration prévue à l'article L. 6331-32.

### **Article L6331-42**

La caisse BTP Prévoyance met en oeuvre toute action précontentieuse ou contentieuse relative au recouvrement de la cotisation à l'encontre des entreprises redevables défaillantes.

A défaut, le recouvrement de cette cotisation est opéré selon les règles ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires telles qu'elles sont prévues par l'article L. 137-4 du code de la sécurité sociale pour la taxe mentionnée à l'article L. 137-1 du même code.

### **Article L6331-43**

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.

Il est géré paritairement par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national du bâtiment et des travaux publics.

### **Article L6331-44**

Les statuts du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics sont élaborés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national du bâtiment et des travaux publics.

Les frais de gestion correspondant aux missions de ce comité ainsi que les dépenses liées à la gestion du paritarisme au sein de l'organisme sont respectivement fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale, dans la limite d'un plafond déterminé en pourcentage de la collecte annuelle encaissée par l'association.

### **Article L6331-45**

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics est soumis au contrôle économique et financier de l'Etat.

### **Article L6331-46**

Les dispositions de la présente sous-section ne sont pas applicables aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin .

### **Article L6331-47**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

## **Sous-section 2 : Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées.**

### **Article L6331-48**

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Cette contribution ne peut être inférieure à 0,24 % du même montant, lorsque le travailleur indépendant ou le membre des professions libérales et des professions non salariées bénéficie du concours de son conjoint collaborateur dans les conditions prévues au premier alinéa du I de l'article L. 121-4 du code de commerce.

### **Article L6331-49**

Sont dispensées du versement de la contribution prévue à l'article L. 6331-48, les personnes dispensées du versement de la cotisation personnelle d'allocations familiales qui justifient d'un revenu professionnel non salarié non agricole inférieur à un montant déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 242-11 du code de la sécurité sociale.

### **Article L6331-50**

La contribution prévue à l'article L. 6331-48, à l'exclusion de celle due par les assujettis mentionnés à l'article L. 6331-54, est versée à un fonds d'assurance-formation de non salariés.

### **Article L6331-51**

La contribution est recouvrée et contrôlée conformément aux dispositions prévues à l'article L. 133-6 du code de la sécurité sociale selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales. Elle fait l'objet d'un versement unique s'ajoutant à l'échéance

provisionnelle des cotisations et contributions sociales du mois de février de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle est due.

Les organismes chargés du recouvrement reversent le montant de leur collecte aux fonds d'assurance formation de non salariés, agréés à cet effet par l'Etat, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre Ier du code de la sécurité sociale.

### **Article L6331-52**

Les organismes chargés du recouvrement de la contribution peuvent percevoir des frais de gestion dont les modalités et le montant sont déterminés par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

### **Article L6331-53**

Les travailleurs indépendants de la pêche maritime et les employeurs de pêche maritime de moins de dix salariés ainsi que les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de dix salariés affiliés au régime social des marins et, le cas échéant, leurs conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou concubins, collaborateurs ou associés, consacrent chaque année, pour le financement de leurs propres actions de formation, telles que définies à l'article L. 6313-1, une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Cette contribution est directement recouvrée en une seule fois et contrôlée par la Caisse nationale d'allocations familiales des pêches maritimes, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations dues au titre du régime de protection sociale maritime.

S'agissant des chefs d'entreprise de pêche maritime et des travailleurs indépendants du même secteur, la Caisse nationale d'allocations familiales des pêches maritimes reverse le montant annuel de la collecte de la contribution prévue au premier alinéa à l'organisme collecteur paritaire agréé à cet effet, dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

S'agissant des chefs d'entreprise de cultures marines et des travailleurs indépendants du même secteur et, le cas échéant, de leurs conjoints collaborateurs ou associés, la caisse de mutualité

sociale agricole reverse le montant de leur collecte à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa.

## **Article L6331-54**

Pour les travailleurs indépendants inscrits au répertoire des métiers, la contribution est versée dans les conditions de l'article 1601 B du code général des impôts.

## **Sous-section 3 : Employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle.**

### **Article L6331-55**

Par dérogation aux dispositions relatives au financement du congé individuel de formation, prévues par l'article L. 6322-37, à l'obligation de financement pour les employeurs de moins de dix salariés, prévue par les articles L. 6331-2 et L. 6331-3, et à l'obligation de financement pour les employeurs de dix salariés et plus, prévue par les articles L. 6331-9, L. 6331-14 à L. 6331-20, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.

Le pourcentage de la contribution ne peut être inférieur à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours. Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres premier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

### **Article L6331-56**

La convention ou l'accord mentionné à l'article L. 6331-55, qui détermine la répartition de la contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et des contrats ou des périodes de professionnalisation, ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de :

1° 0,6 %, au titre de congé individuel de formation, des rémunérations de l'année de référence ;

2° 0,6 %, au titre du plan de formation, des rémunérations de l'année de référence ;

3° 0,3 %, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation.

## **Sous-section 4 : Particuliers employeurs.**

### **Article L6331-57**

Sont redevables d'une contribution versée au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue et égale à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence les particuliers employeurs occupant un ou plusieurs :

1° Employés de maison mentionnés à l'article L. 7221-1 ;

2° Assistants maternels mentionnés L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ;

3° Salariés mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 du code rural.

### **Article L6331-58**

La contribution prévue à l'article L. 6331-57 est calculée sur l'assiette retenue en application :

1° Pour les employés de maison, de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale ;

2° Pour les assistants maternels, de l'article L. 242-1 du même code.

### **Article L6331-59**

La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des

cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales en même temps que les cotisations de sécurité sociale dues sur les rémunérations versées aux travailleurs salariés et assimilés, selon les mêmes règles et sous les mêmes garanties et sanctions.

### **Article L6331-60**

La contribution est versée à un organisme collecteur paritaire agréé.

Elle est versée après déduction de frais de gestion, selon des modalités déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

### **Article L6331-61**

Le produit de la contribution est reversé à l'organisme collecteur paritaire agréé, après déduction de frais de gestion, selon des modalités déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

### **Article L6331-62**

Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre Ier du code de la sécurité sociale.

## **Sous-section 5 : Employeurs de la pêche maritime et des cultures marines.**

### **Article L6331-63**

Dans les entreprises de pêche maritime et de cultures marines de moins de dix salariés, l'employeur reverse le montant de la contribution prévue à l'article L. 6331-2 à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53.

## **Article L6331-64**

Dans les entreprises de pêche maritime et de cultures marines de dix salariés et plus, l'employeur verse à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53 la fraction de la contribution qui n'a pas été utilisée directement au financement de la formation professionnelle au profit de ses salariés.

## **Chapitre II : Organismes collecteurs agréés**

### **Section 1 : Dispositions générales**

#### **Sous-section 1 : Agrément.**

##### **Article L6332-1**

L'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre du chapitre Ier doit être agréé par l'autorité administrative.

Il a une compétence nationale, interrégionale ou régionale.

L'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

##### **Article L6332-2**

L'organisme collecteur paritaire agréé peut conclure avec toute personne morale, et notamment les chambres consulaires, des conventions dont l'objet est de leur permettre de percevoir les contributions des employeurs au titre du chapitre Ier.

Les chambres consulaires peuvent percevoir auprès de toutes les entreprises les fonds destinés à des

actions de formation professionnelle, en application de conventions de formation annuelles ou pluriannuelles conclues dans le cadre des dispositions de l'article L. 6353-2.

## **Sous-section 2 : Gestion des fonds.**

### **Article L6332-3**

Les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs de moins de dix salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé.

Elles sont mutualisées dès leur réception. Toutefois, lorsque l'organisme collecteur paritaire agréé est un fonds d'assurance formation de salariés, cette mutualisation peut être élargie par convention de branche ou accord professionnel étendu à l'ensemble des contributions qu'il perçoit au titre du plan de formation.

### **Article L6332-4**

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par l'article L. 6332-3 donnent lieu par l'organisme collecteur paritaire agréé à un reversement de même montant au Trésor public.

Ce reversement est soumis aux dispositions des articles L. 6331-6 et L. 6331-8.

### **Article L6332-5**

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par les articles L. 6331-10, L. 6331-11, L. 6331-22 et L. 6331-30 donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme collecteur paritaire agréé au Trésor public.

## **Sous-section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L6332-6**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, ainsi que :

1° Les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels est soumis un organisme collecteur paritaire ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 ;

2° Les modalités de mise en oeuvre du principe de transparence dans le fonctionnement de l'organisme collecteur paritaire, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre ;

3° Les modalités d'information, sur chacun des points mentionnés aux 1° et 2°, des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle ;

4° Les conditions dans lesquelles l'agrément de l'organisme collecteur paritaire peut être accordé ou retiré ;

5° Les règles applicables aux excédents financiers dont est susceptible de disposer l'organisme collecteur paritaire agréé et les conditions d'utilisation de ces fonds à des fins de formation professionnelle, en particulier sous la forme d'une compensation entre organismes collecteurs paritaires agréés ;

6° Les conditions d'utilisation des versements, les règles applicables aux excédents financiers est susceptible de disposer l'organisme collecteur paritaire agréé au titre de la section particulière prévue à l'article L. 6332-3 ainsi que les modalités de fonctionnement de cette section.

## **Section 2 : Fonds d'assurance-formation**

### **Sous-section 1 : Fonds d'assurance-formation de salariés.**

#### **Article L6332-7**

Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles contribuent au développement de la formation professionnelle continue.

Ils sont dotés de la personnalité morale.

Ils sont créés par accords conclus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application professionnel ou territorial de l'accord.

Ils sont agréés par l'autorité administrative.

Ils sont gérés paritairement.

Ils mutualisent les sommes qu'ils perçoivent des entreprises.

### **Article L6332-8**

Les contributions versées par l'employeur aux fonds d'assurance-formation ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

## **Sous-section 2 : Fonds d'assurance-formation de non-salariés.**

### **Article L6332-9**

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées peuvent créer dans les professions ou les branches professionnelles considérées des fonds d'assurance-formation de non-salariés.

Ces fonds sont dotés de la personnalité morale.

### **Article L6332-10**

Les fonds d'assurance-formation de non-salariés sont alimentés par des ressources dégagées par voie de concertation entre les organisations professionnelles intéressées ou les chambres consulaires.

### **Article L6332-11**

Un pourcentage de la collecte, déterminé par l'autorité administrative, est réservé au financement des actions de formation des créateurs ou repreneurs d'entreprise, ainsi qu'aux prestations complémentaires de formation ou d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier avant l'échéance de trois ans suivant leur installation par :

1° Les fonds d'assurance-formation des travailleurs non salariés non agricoles immatriculés au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin au registre des entreprises, ou au registre du commerce et des sociétés ;

2° Le fonds interprofessionnel de formation des professions libérales immatriculées auprès des organismes mentionnés à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale ;

3° Le fonds d'assurance-formation des professions médicales.

### **Article L6332-12**

A défaut d'être déjà financées par un organisme de financement de la formation professionnelle continue des professions salariées ou des demandeurs d'emploi, les dépenses de formation engagées par le bénéficiaire du stage d'initiation à la gestion prévu à l'article 59 de la loi n° 73-1193 du 27 décembre 1973 d'orientation du commerce et de l'artisanat sont éligibles au financement du fonds d'assurance-formation, à condition que ce bénéficiaire soit immatriculé au registre du commerce et des sociétés dans un délai déterminé par décret et courant à compter de la fin du stage.

## **Sous-section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L6332-13**

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les règles relatives à la constitution des fonds d'assurance formation, à leurs attributions, à leur fonctionnement et aux contrôles auxquels ils sont soumis ;

2° Les modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 ;

3° Les conditions dans lesquelles l'agrément des fonds d'assurance-formation de salariés est accordé.

### **Section 3 : Organismes agréés au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.**

#### **Article L6332-14**

Les organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 6325-13 et L. 6325-23 sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

A défaut d'un tel accord, les forfaits sont déterminés par décret. Ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

#### **Article L6332-15**

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale déterminés par décret.

Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une

durée maximale déterminés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

### **Article L6332-16**

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.

### **Article L6332-17**

Dans la limite d'un plafond déterminé par décret, les contributions prévues à l'article L. 5422-9 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus.

Dans ce cas, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, peut prendre en charge, directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14, les dépenses afférentes à ces contrats de professionnalisation dans les conditions prévues à ce même article.

## **Section 4 : Fonds national de péréquation.**

### **Article L6332-18**

Un fonds national de péréquation gère les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs au financement :

1° Soit du congé individuel de formation ;

2° Soit des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

### **Article L6332-19**

Après agrément de l'autorité administrative, le fonds national de péréquation reçoit, dans le respect de son champ de compétence, les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-18.

Il reçoit également, à l'exclusion des versements exigibles en application de l'article L. 6362-12 :

1° Dans les entreprises de moins de dix salariés, par dérogation à l'article L. 6331-6, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du contrat ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et sa participation due à ce titre lorsqu'elle a été majorée en application de l'article L. 6331-6 ;

2° Dans les entreprises de plus dix salariés, par dérogation aux articles L. 6331-13, L. 6331-28 et L. 6331-31, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du contrat ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et sa participation due à ce titre lorsqu'elle a été majorée en application de l'article L. 6331-30.

Le fonds reçoit en outre des organismes collecteurs paritaires mentionnés au 2° de l'article L. 6332-18 un pourcentage compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions des employeurs.

### **Article L6332-20**

L'affectation ultérieure des sommes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6332-19 à un organisme collecteur paritaire agréé ne peut intervenir qu'après constatation d'un besoin de trésorerie.

### **Article L6332-21**

L'organisation du fonds national de péréquation est déterminée par accord entre les organisations interprofessionnelles représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national.

### **Article L6332-22**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, ainsi que :

1° Les conditions dans lesquelles les sommes reçues par le fonds national de péréquation sont affectées, d'une part, aux organismes collecteurs paritaires agréés, sous réserve du respect de règles relatives à la nature et aux coûts des actions financées par ces organismes, d'autre part, au financement d'études et d'actions de promotion ;

2° Les modalités du reversement prévu au cinquième alinéa de l'article L. 6332-19 ;

3° Les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs communiquent au fonds national de péréquation et ceux qu'ils présentent aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ;

4° Les modalités d'application au fonds national de péréquation du principe de transparence prévu au 2° de l'article L. 6332-6 ;

5° Les conditions dans lesquelles, en l'absence de fonds agréé, les organismes collecteurs paritaires déposent leurs disponibilités auprès d'un compte unique.

## **Section 5 : Information de l'Etat.**

### **Article L6332-23**

Les organismes collecteurs paritaires agréés et le fonds national de péréquation transmettent à l'Etat, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat :

1° Des données physiques et comptables relatives aux actions qu'ils contribuent à financer ;

2° Des données agrégées et sexuées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées ;

3° Des informations relatives aux bénéficiaires des actions menées et destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs.

## **Article L6332-24**

Lorsqu'un organisme collecteur paritaire agréé ou le fonds national de péréquation n'établit pas ou ne transmet pas les informations prévues à l'article L. 6332-23, l'autorité administrative peut le mettre en demeure d'y procéder.

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

## **TITRE IV : STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Chapitre Ier : Rémunération du stagiaire**

#### **Section 1 : Financement des stages rémunérés par l'Etat ou la région.**

##### **Article L6341-1**

L'Etat, les régions, les employeurs et les organismes collecteurs paritaires agréés concourent au financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 y concourt également, le cas échéant pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 1233-68 et L. 1233-69.

##### **Article L6341-2**

Les stages pour lesquels l'Etat et les régions concourent au financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il s'agit d'un stage agréé dans les conditions fixées à l'article L. 6341-4, sont :

1° Les stages suivis par les salariés à l'initiative de leur employeur ;

2° Les stages suivis par les travailleurs non salariés prévus à l'article L. 6341-8.

### **Article L6341-3**

Les stages pour lesquels l'Etat et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il suit un stage agréé dans les conditions fixées à l'article L. 6341-4, sont :

1° Les stages en direction des demandeurs d'emploi qui ne relèvent plus du régime d'assurance chômage, mentionnés à l'article L. 6341-7 ;

2° Les stages en direction des travailleurs reconnus handicapés en application de l'article L. 5213-1.

### **Article L6341-4**

Dans la limite de leurs compétences respectives, l'agrément des stages est accordé :

1° En ce qui concerne l'Etat, par l'autorité administrative ;

2° En ce qui concerne les régions, par décision du conseil régional.

### **Article L6341-5**

L'Etat et les régions peuvent concourir, en outre, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-23, à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation.

### **Article L6341-6**

La gestion des rémunérations peut être confiée par voie de convention à un établissement public de l'Etat ou à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

## **Section 2 : Montant de la rémunération.**

### **Article L6341-7**

Lorsqu'elles suivent des stages agréés dans les conditions prévues à l'article L. 6341-4, les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération dont le montant minimum est déterminé par décret.

Cette rémunération est déterminée à partir du salaire antérieur :

1° Lorsque les intéressés se sont vu reconnaître la qualité de travailleurs handicapés et satisfont à des conditions de durée d'activité salariée définies par décret ;

2° Lorsqu'ils suivent des formations d'une durée minimum déterminée par décret et remplissent des conditions relatives à la durée de leur activité professionnelle et à leur situation définies par le même décret.

## **Article L6341-8**

Les travailleurs non salariés bénéficient d'une rémunération déterminée par décret, à condition d'avoir exercé pendant une durée minimale une activité professionnelle salariée ou non salariée.

## **Section 3 : Remboursement des frais de transport.**

### **Article L6341-9**

Les frais de transport supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat ou des régions pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages donnent lieu à un remboursement total ou partiel par l'Etat ou la région.

## **Section 4 : Prêts au stagiaire.**

### **Article L6341-10**

Sous certaines conditions définies par décret en Conseil d'Etat, le stagiaire peut bénéficier d'un prêt

accordé par l'Etat ou par les organismes agréés bénéficiant du concours de l'Etat.

Ce prêt peut se cumuler avec les indemnités éventuellement perçues en vertu des dispositions du présent titre.

## **Section 5 : Règlement des litiges.**

### **Article L6341-11**

Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu la liquidation, le versement et le remboursement des rémunérations et indemnités prévues au présent chapitre relèvent de la compétence du juge judiciaire.

## **Section 6 : Dispositions d'application.**

### **Article L6341-12**

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

## **Chapitre II : Protection sociale du stagiaire**

### **Section 1 : Affiliation à un régime de sécurité sociale.**

#### **Article L6342-1**

Toute personne qui suit un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre est obligatoirement affiliée à un régime de sécurité sociale.

Le stagiaire qui, avant son stage, relevait, à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, reste affilié à ce régime pendant la durée de son stage.

Celui qui ne relevait d'aucun régime est affilié au régime général de sécurité sociale.

Toutefois, des exceptions peuvent, par décret, être apportées à la règle posée par les deuxième et troisième alinéas lorsque le stage de formation suivi prépare exclusivement et directement à une profession relevant d'un régime de sécurité sociale plus favorable que le régime général.

## **Section 2 : Prise en charge des cotisations par l'Etat ou la région.**

### **Article L6342-2**

Lorsque le stagiaire de la formation professionnelle relevant d'un régime de sécurité sociale de salariés est rémunéré par son employeur, l'Etat participe aux cotisations de sécurité sociale incombant à l'employeur dans la même proportion qu'aux rémunérations.

### **Article L6342-3**

Les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire qui est rémunéré par l'Etat ou par la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat ou la région.

Ces cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires fixés par voie réglementaire et révisés annuellement compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale.

## **Section 3 : Droits aux prestations.**

### **Article L6342-4**

Les droits aux prestations de sécurité sociale d'un salarié qui a bénéficié d'un congé non rémunéré au titre de la formation professionnelle continue sont garantis dans des conditions identiques à celles qui leur étaient appliquées antérieurement à ce congé.

## **Article L6342-5**

Les dispositions applicables en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles aux personnes mentionnées au 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale sont applicables à l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle continue, réserve faite des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales qui restent régis par les dispositions qui leur sont propres.

## **Section 4 : Règlement des litiges.**

### **Article L6342-6**

Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu le versement et la prise en charge des cotisations de sécurité sociale en application du présent chapitre relèvent de la compétence du juge judiciaire.

## **Section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L6342-7**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre autres que celles qui portent fixation des taux forfaitaires prévus à l'article L. 6342-3.

## **Chapitre III : Conditions de travail du stagiaire.**

### **Article L6343-1**

Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1, le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie des dispositions du présent code et, le cas échéant, du code rural relatives :

1° A la durée du travail, à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires.

2° Au repos hebdomadaire ;

3° A la santé et à la sécurité.

### **Article L6343-2**

La durée du travail applicable au stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail respectivement fixées par les articles L. 3121-10 et L. 3121-34 ainsi que par l'article L. 713-2 du code rural.

La durée maximale hebdomadaire ci-dessus fixée s'entend de toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail.

### **Article L6343-3**

Le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut accomplir d'heures supplémentaires.

### **Article L6343-4**

Le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie du repos dominical.

## **TITRE V : ORGANISMES DE FORMATION**

### **Chapitre Ier : Déclaration d'activité.**

#### **Article L6351-1**

Toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 dépose auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, conclus respectivement en application des articles L. 6353-2 et L. 6353-3.

L'autorité administrative procède à l'enregistrement de la déclaration.

### **Article L6351-2**

La déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification du déclarant, ainsi que les éléments descriptifs de son activité.

### **Article L6351-3**

Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale.

### **Article L6351-4**

L'enregistrement de la déclaration d'activité est annulé par décision de l'autorité administrative lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions mentionnées à l'article L. 6313-1 ou lorsque les règles relatives à la convention ou au contrat définies respectivement aux articles L. 6353-2 et L. 6353-3 ne sont pas respectées.

### **Article L6351-5**

La cessation d'activité fait l'objet d'une déclaration.

### **Article L6351-6**

La déclaration d'activité devient caduque lorsque les bilans pédagogiques et financiers prévus à l'article L. 6352-11 ne font apparaître aucune activité de formation au titre de deux années consécutives, ou lorsque, pendant cette même période, ces bilans n'ont pas été adressés à l'autorité administrative.

### **Article L6351-7**

Le conseil régional a communication des éléments de la déclaration d'activité et de ses éventuelles modifications.

Il a communication du bilan pédagogique et financier de l'activité, du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos par les organismes dont les actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 bénéficient de son concours financier.

### **Article L6351-8**

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

## **Chapitre II : Fonctionnement**

### **Section 1 : Personnels.**

#### **Article L6352-1**

La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qu'elle emploie, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.

#### **Article L6352-2**

Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur.

## **Section 2 : Règlement intérieur.**

### **Article L6352-3**

Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires.

### **Article L6352-4**

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'organisme de formation détermine :

1° Les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;

2° Les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction ;

3° Les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires pour les actions de formation d'une durée totale supérieure à cinq cents heures.

### **Article L6352-5**

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

## **Section 3 : Obligations comptables**

## **Sous-section 1 : Dispensateurs de droit privé.**

### **Article L6352-6**

Les dispensateurs de formation de droit privé établissent, chaque année, un bilan, un compte de résultat et une annexe dans des conditions déterminées par décret.

### **Article L6352-7**

Les organismes de formation à activités multiples suivent d'une façon distincte en comptabilité l'activité exercée au titre de la formation professionnelle continue.

### **Article L6352-8**

Un décret en Conseil d'Etat pris conformément aux articles L. 221-9, L. 223-35 et L. 612-1 du code de commerce détermine des seuils particuliers aux dispensateurs de formation en ce qui concerne l'obligation de désigner un commissaire aux comptes.

### **Article L6352-9**

Le contrôle des comptes des dispensateurs de formation de droit privé constitués en groupement d'intérêt économique est exercé par un commissaire aux comptes, dans les conditions fixées par l'article L. 251-12 du code de commerce lorsque leur chiffre d'affaires annuel est supérieur à un montant déterminé par décret en Conseil d'Etat.

## **Sous-section 2 : Dispensateurs de droit public.**

### **Article L6352-10**

Les dispensateurs de formation de droit public tiennent un compte séparé de leur activité en matière de formation professionnelle continue.

## **Section 4 : Bilan pédagogique et financier.**

### **Article L6352-11**

Une personne qui réalise des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue défini à l'article L. 6313-1 adresse chaque année à l'autorité administrative un document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant un bilan pédagogique et financier de leur activité.

Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos.

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

## **Section 5 : Publicité.**

### **Article L6352-12**

Lorsque la publicité réalisée par un organisme de formation fait mention de la déclaration d'activité, elle doit l'être sous la seule forme : "Enregistrée sous le numéro... Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat."

### **Article L6352-13**

La publicité réalisée par un organisme de formation ne doit pas faire état du caractère imputable des dépenses afférentes aux actions dont elle assure la promotion sur l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle prévue par l'article L. 6331-1.

La publicité ne doit comporter aucune mention de nature à induire en erreur sur les conditions

d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement.

## **Chapitre III : Réalisation des actions de formation**

### **Section 1 : Convention de formation entre l'acheteur de formation et l'organisme de formation.**

#### **Article L6353-1**

Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en oeuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

#### **Article L6353-2**

Pour la réalisation des actions de formation professionnelle mentionnées au présent chapitre, les conventions et, en l'absence de conventions, les bons de commande ou factures contiennent des mentions obligatoires déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Section 2 : Contrat de formation entre une personne physique et un organisme de formation.**

#### **Article L6353-3**

Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat est conclu entre elle et le dispensateur de formation.

#### **Article L6353-4**

Le contrat conclu entre la personne physique qui entreprend une formation et le dispensateur de formation précise, à peine de nullité :

1° La nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;

2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;

3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance, les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;

4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;

5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

## **Article L6353-5**

Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article L6353-6**

Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article L. 6353-5.

Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 % du prix convenu.

Le solde donne lieu à échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action

de formation.

### **Article L6353-7**

Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut rompre le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont rémunérées à due proportion de leur valeur prévue au contrat.

## **Section 3 : Obligations vis-à-vis du stagiaire.**

### **Article L6353-8**

Le programme de stage, la liste des formateurs pour chaque discipline avec mention de leurs titres ou qualités, les horaires, les procédures de validation des acquis de la formation, le règlement intérieur applicable aux stagiaires ainsi que, dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 6353-3, les tarifs et les modalités de règlement, les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage font l'objet de documents remis au stagiaire avant son inscription définitive et tout règlement de frais.

### **Article L6353-9**

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation.

Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

## **Chapitre IV : Sanctions financières.**

### **Article L6354-1**

En cas d'inexécution totale ou partielle d'une prestation de formation, l'organisme prestataire rembourse au cocontractant les sommes indûment perçues de ce fait.

### **Article L6354-2**

En cas de manoeuvres frauduleuses relatives à l'exécution d'une prestation de formation, le ou les contractants sont assujettis à un versement d'égal montant de cette prestation au profit du Trésor.

Cette sanction financière ne peut être prononcée à l'encontre de salariés cocontractants de conventions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

### **Article L6354-3**

Les dépenses des organismes mentionnés au 2° de l'article L. 6361-2 qui ne sont pas conformes à leur objet ou aux stipulations des conventions conclues avec l'Etat donnent lieu à reversement à ce dernier, à due proportion de sa participation financière, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières.

## **Chapitre V : Dispositions pénales.**

### **Article L6355-1**

Le fait de réaliser des prestations de formation professionnelle continue sans déposer auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6351-1, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-2**

Le fait de procéder à une déclaration d'activité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6351-2, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-3**

Le fait de ne pas souscrire une déclaration rectificative en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6351-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-4**

Le fait de ne pas déclarer la cessation d'activité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6351-5, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-5**

Le fait de ne pas communiquer au conseil régional, en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 6351-7, les éléments de la déclaration d'activité et de ses éventuelles modifications est puni d'une amende de 4 500 euros.

Est puni des mêmes peines le fait de ne pas communiquer au conseil régional, en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 6351-7, le bilan pédagogique et financier de l'activité, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos.

### **Article L6355-6**

Le fait de ne pas justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement employés et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-1, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-7**

Le fait, pour toute personne qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant

des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur, d'exercer, même de fait, une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-2, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-8**

Le fait de ne pas établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-9**

Le fait d'établir un règlement intérieur ne comportant pas les prescriptions exigées par l'article L. 6352-4 est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-10**

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, de ne pas avoir établi un bilan, un compte de résultat et une annexe, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-6, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-11**

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, lorsque l'organisme de formation exerce des activités multiples, de ne pas suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité au titre de la formation professionnelle continue, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-7, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-12**

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, de ne pas désigner un commissaire aux

comptes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-8, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-13**

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, constitué en groupement d'intérêt économique, de ne pas confier le contrôle des comptes à un commissaire aux comptes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-9, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-14**

Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit public, de ne pas tenir un compte séparé de son activité en matière de formation professionnelle continue, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-10, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-15**

Le fait de réaliser des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue sans adresser à l'autorité administrative le document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant le bilan pédagogique et financier de son activité, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-11, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-16**

Le fait de réaliser une publicité mentionnant la déclaration d'activité, en méconnaissance des formes prescrites par l'article L. 6352-12, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-17**

Le fait de réaliser une publicité faisant état du caractère imputable des dépenses afférentes aux actions dont elle assure la promotion sur l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6352-13, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 4 500 euros.

Est puni des mêmes peines le fait de réaliser, en méconnaissance des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6352-13, une publicité comportant une mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement.

### **Article L6355-18**

Le fait, pour tout dispensateur de formation, de ne pas conclure un contrat avec la personne physique qui entreprend une formation à titre individuel et à ses frais, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6353-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-19**

Le fait, pour tout dispensateur de formation, d'établir un contrat ne comportant pas les prescriptions exigées par l'article L. 6353-4 est puni d'une amende de 4 500 euros.

### **Article L6355-20**

Le fait, pour tout dispensateur de formation, d'exiger du stagiaire, avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article L. 6353-5, le paiement de sommes en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6353-6 est puni d'une amende de 4 500 euros.

Est puni de la même peine le dispensateur de formation qui exige le paiement à l'expiration de ce délai de rétractation une somme supérieure à 30 % du prix convenu, en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 6353-6.

Est également puni de la même peine le dispensateur de formation qui n'échelonne pas les paiements du solde du prix convenu, en méconnaissance du troisième alinéa de l'article L. 6353-6.

## **Article L6355-21**

Le fait de demander au stagiaire empêché de suivre la formation par suite de force majeure dûment reconnue le paiement de prestations, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6353-7, est puni d'une amende de 4 500 euros.

## **Article L6355-22**

Le fait, pour tout dispensateur de formation, de ne pas remettre au stagiaire avant son inscription définitive et tout règlement de frais les documents mentionnés à l'article L. 6353-8 est puni d'une amende de 4 500 euros.

## **Article L6355-23**

La condamnation aux peines prévues aux articles L. 6355-1 à L. 6355-22 peut être assortie, à titre de peine complémentaire, d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

Toute infraction à cette interdiction est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 15 000 euros.

En outre, en cas de récidive, la juridiction peut, pour l'application des peines prévues aux articles L. 6355-16 et L. 6355-17 ainsi qu'au deuxième alinéa du présent article, ordonner l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux.

## **Article L6355-24**

Est punie d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 37 500 euros, toute personne qui :

1° En qualité d'employeur, de travailleur indépendant, de membre des professions libérales et des professions non salariées a, par des moyens ou agissements frauduleux, éludé les obligations qui lui incombent en vertu des articles L. 6322-37 à L. 6322-41, L. 6331-2, L. 6331-3, L. 6331-9, L.

6331-14 à L. 6331-20, L. 6331-48 à L. 6331-52, L. 6331-55 et L. 6331-56 ;

2° En qualité de responsable d'un organisme collecteur paritaire agréé, y compris d'un fonds d'assurance-formation, du fonds national de péréquation, a frauduleusement utilisé les fonds collectés dans des conditions non conformes aux dispositions légales régissant l'utilisation de ces fonds.

## **TITRE VI : CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

### **Chapitre Ier : Objet du contrôle et fonctionnaires de contrôle**

#### **Section 1 : Objet du contrôle**

##### **Sous-section 1 : Contrôle des dépenses et activités de formation.**

###### **Article L6361-1**

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue instituée par l'article L. 6331-1 et sur les actions prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 qu'ils conduisent, financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs paritaires agréés.

###### **Article L6361-2**

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur :

1° Les activités en matière de formation professionnelle continue conduites par :

a) Les organismes collecteurs paritaires agréés ;

b) Les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54 ;

c) Les organismes de formation et leurs sous-traitants ;

d) Les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences ;

e) Les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ;

2° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'Etat concourt par voie de convention, conduites par tout organisme.

### **Article L6361-3**

Le contrôle administratif et financier des dépenses et activités de formation porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, mis en oeuvre pour la formation professionnelle continue.

Ce contrôle peut porter sur tout ou partie de l'activité, des actions de formation ou des dépenses de l'organisme.

## **Sous-section 2 : Contrôle de l'obligation de financement des employeurs.**

### **Article L6361-4**

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 sont habilités à vérifier que les employeurs ont satisfait aux obligations imposées par les dispositions du chapitre Ier du titre III, à l'exception des dispositions de la sous-section 2 de la section 4.

## **Section 2 : Agents de contrôle.**

### **Article L6361-5**

Sans préjudice des attributions propres des corps d'inspection compétents à l'égard des établissements concernés, les inspecteurs et contrôleurs du travail, concurremment avec les inspecteurs de la formation professionnelle, exercent le contrôle administratif et financier prévu au présent titre.

Ces agents sont assermentés.

Ils sont tenus au secret professionnel dans les termes des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

## **Section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L6361-6**

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

## **Chapitre II : Déroulement des opérations de contrôle**

### **Section 1 : Accès aux documents et justifications à apporter.**

#### **Article L6362-1**

L'administration fiscale, les organismes de sécurité sociale, les organismes collecteurs paritaires agréés, le fonds national de péréquation et les administrations qui financent des actions de formation communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

#### **Article L6362-2**

Les employeurs, les organismes de formation, les organismes qui interviennent dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience et les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses mentionnées à l'article L. 6331-9.

A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et ne libèrent pas l'employeur de l'obligation qui lui incombe en application de l'article L. 6331-9.

### **Article L6362-3**

Lorsque le défaut de justification est le fait de l'organisme de formation, de l'organisme qui intervient dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ou de l'organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, celui-ci rembourse à son cocontractant une somme égale au montant des dépenses rejetées.

### **Article L6362-4**

Les employeurs justifient de la réalité des actions de formation qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue.

A défaut, ces actions sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement auprès de l'organisme ou de la collectivité qui les a financées.

### **Article L6362-5**

Les organismes mentionnés à l'article L. 6361-2 sont tenus, à l'égard des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 :

1° De présenter les documents et pièces établissant l'origine des produits et des fonds reçus ainsi que la nature et la réalité des dépenses exposées pour l'exercice des activités conduites en matière de formation professionnelle continue ;

2° De justifier le rattachement et le bien-fondé de ces dépenses à leurs activités ainsi que la

conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions légales régissant ces activités.

A défaut de remplir ces conditions, les organismes font, pour les dépenses considérées, l'objet de la décision de rejet prévue à l'article L. 6362-10.

### **Article L6362-6**

Les organismes prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 présentent tous documents et pièces établissant la réalité de ces actions.

A défaut, celles-ci sont réputées ne pas avoir été exécutées au sens de l'article L. 6354-1.

### **Article L6362-7**

Les organismes prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 versent au Trésor public, solidairement avec leurs dirigeants de fait ou de droit, une somme égale au montant des dépenses ayant fait l'objet d'une décision de rejet en application de l'article L. 6362-10.

En cas de soupçon de mauvaise foi ou de manoeuvres frauduleuses, l'autorité administrative porte plainte. Dans ce cas, les sanctions prévues aux articles 1741, 1743 et 1750 du code général des impôts sont applicables.

## **Section 2 : Procédure.**

### **Article L6362-8**

Les contrôles en matière de formation professionnelle continue peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces.

### **Article L6362-9**

Les résultats du contrôle sont notifiés à l'intéressé.

Cette notification interrompt la prescription courant à l'encontre du Trésor public, au regard des versements dus et des pénalités fiscales correspondantes.

### **Article L6362-10**

Les décisions de rejet de dépenses et de versement mentionnées au présent titre prises par l'autorité administrative ne peuvent intervenir, après la notification des résultats du contrôle, que si une procédure contradictoire a été respectée.

### **Article L6362-11**

Lorsque les contrôles ont révélé l'inexécution d'actions financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue, l'autorité administrative les en informe, chacun pour ce qui le concerne, à l'issue d'une procédure contradictoire.

## **Section 3 : Sanctions.**

### **Article L6362-12**

Le recouvrement des versements exigibles au titre des contrôles réalisés en application des articles L. 6361-1 à L. 6361-3 est établi et poursuivi selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L6362-13**

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

## **Chapitre III : Constatation des infractions et dispositions pénales**

### **Section 1 : Constatation des infractions.**

#### **Article L6363-1**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail, concurremment avec les inspecteurs de la formation professionnelle, habilités dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, peuvent rechercher et constater par procès-verbal les infractions prévues aux articles L. 6355-1 à L. 6355-22, L. 6355-24 et L. 6363-2.

Les contrôles s'exercent dans les conditions prévues au présent titre.

Le procureur de la République est préalablement informé des opérations envisagées en cas de recherche d'une infraction. Il peut s'opposer à ces opérations.

Les procès-verbaux lui sont transmis dans les cinq jours suivant leur établissement. Une copie est remise à l'intéressé.

### **Section 2 : Dispositions pénales.**

#### **Article L6363-2**

Les dispositions des articles L. 8114-1 et L. 8114-2 sont applicables aux faits et gestes commis à l'égard des inspecteurs de la formation professionnelle.

## **LIVRE IV : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE**

### **TITRE Ier : OBJET DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ET RÉGIME JURIDIQUE**

#### **Chapitre Ier : Objet de la validation des acquis de l'expérience.**

##### **Article L6411-1**

La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6111-1 a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

#### **Chapitre II : Régime juridique.**

##### **Article L6412-1**

La validation des acquis de l'expérience est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation ci-après reproduits :

" Art.  
L. 335-5

.-I.-Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.

" La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

" Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de

volontariat, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

" La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées.

" Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

" Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

" Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des troisième et quatrième alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au cinquième alinéa.

" II.-Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirant l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

" Art.

L. 335-6

.-I.-Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural.

" II.-Il est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

" Les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant

sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, peuvent y être enregistrés à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

" Ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont enregistrés de droit dans ce répertoire.

" La Commission nationale de la certification professionnelle établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

" Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

" Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission. "

" Art.

#### L. 613-3

.-Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

" Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger.

" Art.

#### L. 613-4

.-La validation prévue à l'article L. 613-3 est prononcée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement d'enseignement supérieur en fonction de la nature de la validation demandée. Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend, outre les enseignants-chercheurs qui en constituent la majorité, des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée. Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

" Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Il se prononce également sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

" La validation produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace.

" Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 613-3 et du présent article. "

## **TITRE II : MISE EN OEUVRE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE**

### **Chapitre Ier : Garanties.**

#### **Article L6421-1**

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur.

#### **Article L6421-2**

Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### **Article L6421-3**

Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini à l'article L. 6411-1.

## **Article L6421-4**

Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

## **Chapitre II : Congé pour validation des acquis de l'expérience**

### **Section 1 : Conditions d'ancienneté.**

#### **Article L6422-1**

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience, il peut bénéficier d'un congé à cet effet.

#### **Article L6422-2**

Une personne qui a été titulaire de contrats à durée déterminée a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par les articles L. 6322-27 et L. 6322-28 et les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 6322-34.

### **Section 2 : Durée du congé.**

#### **Article L6422-3**

La durée du congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

## **Article L6422-4**

Le congé pour validation des acquis de l'expérience n'interrompt pas le délai prévu au 3° de l'article L. 6322-11.

## **Article L6422-5**

La durée du congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

## **Section 3 : Conditions de prise en charge et rémunération.**

### **Article L6422-6**

Le salarié bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement du congé individuel de formation, l'organisme collecteur compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

### **Article L6422-7**

L'organisme collecteur paritaire agréé peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser les actions de validation des acquis de l'expérience, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de cette validation ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur.

### **Article L6422-8**

Le salarié dont l'action de validation des acquis de l'expérience est prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par action de validation d'une durée déterminée par décret pour chaque action de validation.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme collecteur paritaire agréé.

### **Article L6422-9**

Les frais afférents à l'action de validation des acquis de l'expérience sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

## **Section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L6422-10**

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

# **LIVRE V DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L6511-1**

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

## **TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L6521-1**

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

### **Chapitre II : L'apprentissage.**

#### **Article L6522-1**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les modalités particulières d'application du livre II relatif à l'apprentissage sont déterminées par décret.

## **Article L6522-2**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'employeur peut assurer dans l'entreprise la formation pratique d'un apprenti dans les mêmes conditions de parrainage que celles prévues aux articles L. 6523-3 et suivants.

## **Chapitre III : La formation professionnelle continue**

### **Section 1 : Financement de la formation professionnelle continue.**

#### **Article L6523-1**

Dans chacun des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les fonds versés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ne peuvent être collectés que par des organismes agréés à compétence interprofessionnelle, à l'exception des contributions des entreprises relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics et de la coopération et du développement agricoles.

#### **Article L6523-2**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les organismes collecteurs paritaires agréés à compétence interprofessionnelle rendent compte aux organismes collecteurs paritaires agréés à compétence nationale et professionnelle de l'utilisation des fonds collectés auprès d'entreprises relevant du champ professionnel de ces organismes.

### **Section 2 : Parrainage.**

#### **Article L6523-3**

Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à

Saint-Pierre-et-Miquelon, pour assurer dans l'entreprise la formation pratique d'un salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur peut, pour une durée limitée, bénéficier du concours de personnes qui le parrainent.

Ces personnes sont choisies parmi les salariés concernés par une mesure de retraite anticipée au sens de l'article L. 5123-2, les travailleurs involontairement privés d'emploi, bénéficiaires d'un des revenus de remplacement dont la liste est déterminée par décret ou parmi les personnes retraitées.

#### **Article L6523-4**

Les personnes habilitées à exercer les fonctions de parrain sont agréées par l'autorité administrative, compte tenu notamment de leur expérience en matière de tutorat au sens des articles L. 6223-5, relatif au maître d'apprentissage, et L. 6325-1 et suivants, relatifs au contrat de professionnalisation.

Pendant l'exercice de leur mission, elles bénéficient de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 754-5 du code de la sécurité sociale.

#### **Article L6523-5**

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

### **Section 3 : Stagiaire de la formation professionnelle.**

#### **Article L6523-6**

A Saint-Pierre-et-Miquelon, en vue d'améliorer la qualification et de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi dans les entreprises, l'Etat peut prendre en charge, en application de conventions conclues avec des organismes de formation pour l'organisation de stages de formation et d'insertion professionnelles, les frais de formation ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération et à la protection sociale des stagiaires.

### **Section 4 : Dispositions d'adaptation.**

## **Article L6523-7**

Un décret en Conseil d'Etat apporte les adaptations nécessaires à l'application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin des dispositions des articles :

1°

L. 6312-1 et L. 6312-2

relatifs à l'accès à la formation professionnelle continue ;

2°

L. 6321-1 à L. 6323-20

relatifs aux dispositifs de formation professionnelle continue ;

3°

L. 6331-1 à L. 6331-62

, relatifs à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

## **Chapitre IV : Validation des acquis de l'expérience.**

### **Article L6524-1**

Un décret en Conseil d'Etat apporte les adaptations nécessaires à l'application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin des dispositions des articles

L. 6422-1 à L. 6422-9

relatifs au congé pour validation des acquis de l'expérience.

# **LIVRE Ier : JOURNALISTES PROFESSIONNELS PROFESSIONS DU SPECTACLE, DE LA PUBLICITÉ ET DE LA MODE**

## **TITRE Ier : JOURNALISTES PROFESSIONNELS**

### **Chapitre Ier : Champ d'application et définitions**

#### **Section 1 : Champ d'application.**

##### **Article L7111-1**

Les dispositions du présent code sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés, sous réserve des dispositions particulières du présent titre.

##### **Article L7111-2**

Est nulle toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre du chapitre II ainsi qu'à celles de l'article L. 7113-1.

#### **Section 2 : Définitions.**

##### **Article L7111-3**

Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa.

## **Article L7111-4**

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

## **Article L7111-5**

Les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique ont la qualité de journaliste professionnel.

## **Section 3 : Carte d'identité professionnelle.**

### **Article L7111-6**

Le journaliste professionnel dispose d'une carte d'identité professionnelle dont les conditions de délivrance, la durée de validité, les conditions et les formes dans lesquelles elle peut être annulée sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'ancien journaliste professionnel peut bénéficier d'une carte d'identité de journaliste professionnel honoraire dans des conditions déterminées par ce même décret.

## **Section 4 : Représentation professionnelle**

### **Article L7111-7**

Dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 et L. 7111-5, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou

de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège.

### **Article L7111-8**

Dans les branches qui couvrent les activités des entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels mentionnés à l'article L. 7111-1 les organisations syndicales qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans les collèges électoraux de journalistes, ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

### **Article L7111-9**

Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les journalistes ou assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.

### **Article L7111-10**

Lorsque la convention de branche ou l'accord ne concerne que les journalistes professionnels et assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de journalistes en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

## **Chapitre II : Contrat de travail**

### **Section 1 : Présomption de salariat.**

#### **Article L7112-1**

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

## **Section 2 : Rupture du contrat.**

### **Article L7112-2**

Dans les entreprises de journaux et périodiques, en cas de rupture par l'une ou l'autre des parties du contrat de travail à durée indéterminée d'un journaliste professionnel, la durée du préavis, sous réserve du 3° de l'article L. 7112-5, est fixée à :

1° Un mois pour une ancienneté inférieure ou égale à trois ans ;

2° Deux mois pour une ancienneté supérieure à trois ans.

Toutefois, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur et que le salarié a une ancienneté de plus de deux ans et de moins de trois ans, celui-ci bénéficie du préavis prévu au 3° de l'article L. 1234-1

### **Article L7112-3**

Si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à quinze.

### **Article L7112-4**

Lorsque l'ancienneté excède quinze années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due.

Cette commission est composée paritairement d'arbitres désignés par les organisations

professionnelles d'employeurs et de salariés. Elle est présidée par un fonctionnaire ou par un magistrat en activité ou retraité.

Si les parties ou l'une d'elles ne désignent pas d'arbitres, ceux-ci sont nommés par le président du tribunal de grande instance, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Si les arbitres désignés par les parties ne s'entendent pas pour choisir le président de la commission arbitrale, celui-ci est désigné à la requête de la partie la plus diligente par le président du tribunal de grande instance.

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité peut être réduite dans une proportion qui est arbitrée par la commission ou même supprimée.

La décision de la commission arbitrale est obligatoire et ne peut être frappée d'appel.

## **Article L7112-5**

Si la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel, les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 sont applicables, lorsque cette rupture est motivée par l'une des circonstances suivantes :

1° Cession du journal ou du périodique ;

2° Cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;

3° Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux. Dans ces cas, le salarié qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 7112-2.

## **Chapitre III : Rémunération.**

### **Article L7113-1**

Tout travail non prévu au contrat de travail conclu entre une entreprise de journal et périodique et un journaliste professionnel entraîne une rémunération spéciale.

### **Article L7113-2**

Tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal et périodique et non publié est rémunéré.

Le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique les articles ou autres oeuvres littéraires ou artistiques dont un journaliste professionnel est l'auteur est subordonné à une convention expresse précisant les conditions dans lesquelles la reproduction est autorisée.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

### **Article L7114-1**

Est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 3 750 euros, le fait :

1° Soit de faire sciemment une déclaration inexacte en vue d'obtenir la carte d'identité de journaliste professionnel ou la carte d'identité de journaliste professionnel honoraire ;

2° Soit de faire usage d'une carte frauduleusement obtenue, périmée ou annulée, en vue de bénéficier des avantages offerts par ces cartes ;

3° Soit de délivrer sciemment des attestations inexactes en vue de faire attribuer l'une de ces cartes.

Est puni des mêmes peines le fait de fabriquer, de distribuer ou d'utiliser une carte présentant avec l'une de ces cartes ou les documents délivrés par l'autorité administrative aux journalistes une ressemblance de nature à prêter à confusion.

## **TITRE II : PROFESSIONS DU SPECTACLE, DE LA PUBLICITÉ ET DE LA MODE**

### **Chapitre Ier : Artistes du spectacle**

#### **Section 1 : Champ d'application.**

## **Article L7121-1**

Les dispositions du présent code sont applicables aux artistes du spectacle, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

## **Section 2 : Définitions.**

### **Article L7121-2**

Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment :

1° L'artiste lyrique ;

2° L'artiste dramatique ;

3° L'artiste chorégraphique ;

4° L'artiste de variétés ;

5° Le musicien ;

6° Le chansonnier ;

7° L'artiste de complément ;

8° Le chef d'orchestre ;

9° L'arrangeur-orchestrateur ;

10° Le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.

## **Section 3 : Contrat de travail.**

### **Article L7121-3**

Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

### **Article L7121-4**

La présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.

### **Article L7121-5**

La présomption de salariat prévue à l'article L. 7121-3 ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant.

### **Article L7121-6**

Le contrat de travail d'un artiste du spectacle est individuel.

## **Article L7121-7**

Le contrat de travail peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre.

Dans ce cas, le contrat de travail désigne nominativement tous les artistes engagés et comporte le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Il peut être revêtu de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat.

L'artiste contractant dans ces conditions conserve la qualité de salarié.

## **Section 4 : Rémunération.**

### **Article L7121-8**

La rémunération due à l'artiste à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur n'est pas considérée comme salaire dès que la présence physique de l'artiste n'est plus requise pour exploiter cet enregistrement et que cette rémunération n'est pas fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais est fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de cet enregistrement.

## **Section 5 : Placement**

### **Sous-section 1 : Licence d'agent artistique.**

#### **Article L7121-9**

Le placement des artistes du spectacle peut être réalisé à titre onéreux sous réserve d'être titulaire d'une licence annuelle d'agent artistique.

## **Article L7121-10**

L'activité d'agent artistique peut être exercée par toute personne, à l'exclusion des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions.

Cette disposition est applicable à ceux qui, sous l'appellation d'imprésario, de manager ou sous toute autre dénomination, reçoivent, au cours d'une même année civile, mandat de plus de deux artistes du spectacle de leur procurer des engagements.

## **Article L7121-11**

L'activité d'agent artistique présente un caractère commercial au sens des dispositions du code de commerce.

## **Article L7121-12**

Sans préjudice de l'application des dispositions du chapitre VIII du titre II du livre Ier du code de commerce relatives aux incapacités d'exercer une profession commerciale ou industrielle, nul ne peut obtenir ou conserver une licence d'agent artistique s'il exerce, directement ou par personne interposée, l'une des activités suivantes :

1° Artiste du spectacle ;

2° Exploitant de lieux de spectacles spécialement aménagés pour les représentations publiques ;

3° Producteur de films ;

4° Programmeur de radiodiffusion ou de télévision ;

5° Administrateur, directeur artistique ou régisseur d'une entreprise de production de films ;

6° Directeur artistique ou commercial d'entreprise d'édition et d'enregistrement de disques ou de tous autres supports d'enregistrement ;

7° Fabricant d'instruments de musique ;

8° Marchand de musique ou de sonorisation ;

9° Loueur de matériels et espaces de spectacles ;

10° Producteur dans une entreprise de radiodiffusion ou de télévision ;

11° Editeur de musique ;

12° Agent de publicité ;

13° Hôtelier, logeur, restaurateur, débitant de boissons ;

14° Négociant ou courtier ou représentant en denrées alimentaires ou en articles d'habillement ou objets d'usage personnel ;

15° Commerce d'achat et vente de reconnaissances du crédit municipal.

### **Article L7121-13**

Les incompatibilités prévues à l'article L. 7121-12 s'appliquent aux salariés d'un agent artistique.

Elles s'appliquent également aux dirigeants sociaux et à l'ensemble des associés lorsque l'activité d'agent artistique est exercée par une société.

### **Article L7121-14**

Sous réserve du respect des incompatibilités prévues à l'article L. 7121-12, un agent artistique peut produire un spectacle vivant au sens du chapitre II, lorsqu'il est titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants.

Dans ce cas, il ne peut percevoir aucune commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle.

### **Article L7121-15**

Le fonds de commerce d'agent artistique ne peut être cédé, à titre onéreux ou gratuit, qu'au profit de personnes qui ont préalablement obtenu la licence prévue à l'article L. 7121-9.

### **Article L7121-16**

Les agents artistiques ressortissants d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent exercer leur activité en France, dès lors qu'ils obtiennent une licence dans les conditions prévues au décret pris en application de l'article L. 7121-22 ou qu'ils produisent une licence ou un titre d'effet équivalent délivré dans l'un de ces Etats dans des conditions comparables.

Sauf convention de réciprocité, les agents artistiques ressortissants d'autres Etats ne peuvent réaliser le placement d'artistes du spectacle en France sans passer par l'intermédiaire d'un agent artistique français.

### **Article L7121-17**

Le refus ou le retrait d'une licence d'agent artistique n'ouvre aucun droit à indemnité.

## **Sous-section 2 : Rémunération des services de placement.**

### **Article L7121-18**

Les sommes que les agents artistiques peuvent percevoir en rémunération de leurs services de placement et en remboursement de leurs frais font l'objet de tarifs fixés ou approuvés par l'autorité administrative.

Ces sommes peuvent, par accord entre l'agent et l'artiste du spectacle bénéficiaire du placement, être en tout ou en partie mises à la charge de l'artiste. Dans ce cas, l'agent artistique donne quittance à l'artiste du paiement opéré par ce dernier.

### **Sous-section 3 : Agences artistiques.**

#### **Article L7121-19**

Il est interdit aux agents artistiques d'établir le siège de leur agence, ainsi que celui des succursales ou bureaux annexes, dans les locaux ou dépendances occupés par les commerces ou par les personnes y exerçant une des activités énoncées à l'article L. 7121-12.

#### **Article L7121-20**

Le choix et le transfert du siège d'une agence artistique et la création de succursales ou de bureaux annexes sont subordonnés à autorisation préalable de l'autorité administrative.

#### **Article L7121-21**

Le maire surveille les agences artistiques, leurs succursales et leurs bureaux annexes pour y assurer le maintien de l'ordre et le respect des règles d'hygiène.

### **Section 6 : Dispositions d'application.**

#### **Article L7121-22**

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions d'attribution, de renouvellement et de retrait de la licence d'agent artistique prévue à l'article L. 7121-9 portant sur les modalités d'exercice de son activité ;

2° Les modalités de fixation ou d'approbation des tarifs prévus à l'article L. 7121-18 ;

3° Les modalités de délivrance de l'autorisation préalable prévue à l'article L. 7121-20.

## **Section 7 : Dispositions pénales.**

### **Article L7121-23**

Le fait d'opérer le placement à titre onéreux d'artistes du spectacle sans être titulaire d'une licence annuelle d'agent artistique, en méconnaissance des dispositions des articles L. 7121-9 et L. 7121-10, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L7121-24**

Le fait d'obtenir ou de conserver une licence d'agent artistique en exerçant, directement ou par personne interposée, l'une des activités mentionnées à l'article L. 7121-12, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L7121-25**

Le fait, pour un agent artistique, de produire un spectacle vivant sans être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-14, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

## **Article L7121-26**

Le fait, pour un agent artistique titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants et produisant un spectacle vivant, de percevoir une commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-14, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

## **Article L7121-27**

Le fait de céder un fonds de commerce d'agent artistique, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-15, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

## **Article L7121-28**

Le fait, pour un agent artistique, de percevoir des sommes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-18, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait, pour un agent artistique, de ne donner quittance à l'artiste du paiement des sommes perçues en rémunération de ses services de placement et en remboursement de ses frais, en méconnaissance des dispositions de l'article précité, est puni, en cas de récidive, des mêmes peines.

## **Article L7121-29**

Le fait, pour un agent artistique, d'établir le siège de l'agence et celui des succursales ou bureaux annexes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-19, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

## **Article L7121-30**

Le fait, pour un agent artistique, de choisir ou de transférer le siège de l'agence et de créer des succursales ou bureaux annexes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-20, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

## **Chapitre II : Entreprises de spectacles vivants**

### **Section 1 : Activité d'entrepreneur de spectacles vivants titulaires d'une licence**

#### **Sous-section 1 : Champ d'application.**

##### **Article L7122-1**

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entrepreneurs de spectacles vivants qui, en vue de la représentation en public d'une oeuvre de l'esprit, s'assurent la présence physique d'au moins un artiste du spectacle percevant une rémunération.

#### **Sous-section 2 : Définitions.**

##### **Article L7122-2**

Est entrepreneur de spectacles vivants toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seul ou dans le cadre de contrats conclus avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants, quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, de ces activités.

Les différentes catégories d'entrepreneurs de spectacles vivants sont déterminées par voie réglementaire.

#### **Sous-section 3 : Licence d'entrepreneur de spectacles vivants.**

### **Article L7122-3**

L'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est soumis à la délivrance d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants d'une ou plusieurs des catégories mentionnées à l'article L. 7122-2.

### **Article L7122-4**

Lorsque l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est exercée par une personne physique, la licence est délivrée à cette personne sur justification de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

### **Article L7122-5**

Lorsque l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est exercée par une personne morale, la licence est accordée au représentant légal ou statutaire de celle-ci, sous réserve des dispositions suivantes :

1° Pour les associations et pour les établissements publics, la licence est accordée au dirigeant désigné par l'organe délibérant prévu par les statuts ;

2° Pour les salles de spectacles exploitées en régie directe par les collectivités publiques, la licence est accordée à la personne physique désignée par l'autorité compétente.

En cas de cessation de fonctions du détenteur de la licence d'entrepreneur de spectacles vivants, les droits attachés à cette licence sont transférés à la personne désignée par l'entreprise, l'autorité compétente ou l'organe délibérant, pour une durée déterminée. L'identité de la personne ainsi désignée est transmise pour information à l'autorité administrative.

### **Article L7122-6**

La licence est personnelle et incessible.

Elle est accordée pour la direction d'une entreprise déterminée.

L'interposition de quelque personne que ce soit est interdite.

### **Article L7122-7**

La délivrance de la licence est subordonnée à des conditions de compétence ou d'expérience professionnelle du demandeur.

### **Article L7122-8**

La licence ne peut être attribuée à une personne ayant fait l'objet d'une décision judiciaire lui interdisant l'exercice d'une activité commerciale.

### **Article L7122-9**

Lorsque l'entrepreneur de spectacles vivants est établi en France, la licence d'entrepreneur de spectacles vivants est délivrée pour une durée déterminée renouvelable.

### **Article L7122-10**

Les entrepreneurs de spectacles vivants ressortissants d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent exercer, sans licence, leurs activités en France, sous réserve de produire un titre d'effet équivalent délivré dans un de ces Etats dans des conditions comparables.

### **Article L7122-11**

L'entrepreneur de spectacles vivants qui n'est pas établi en France et n'est pas titulaire d'un titre d'effet équivalent sollicite une licence pour la durée des représentations publiques envisagées dans les conditions du décret mentionné à l'article L. 7122-14.

### **Article L7122-12**

La licence peut être retirée en cas de méconnaissance des dispositions légales relatives aux obligations de l'employeur prévues par le présent code, par l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, par le régime de sécurité sociale ainsi que des dispositions relatives à la protection de la propriété littéraire et artistique.

### **Article L7122-13**

Les administrations et organismes intéressés communiquent à l'autorité compétente pour délivrer la licence toute information relative à la situation des entrepreneurs de spectacles au regard des obligations mentionnées à l'article L. 7122-12.

### **Article L7122-14**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

## **Sous-section 4 : Protection des salaires.**

### **Article L7122-15**

En cas de besoin, pour assurer le paiement des salaires, les recettes peuvent, sur la demande de l'autorité administrative ou des intéressés, faire en cours de représentation l'objet de saisies autorisées par ordonnance du juge judiciaire statuant en référé.

## **Sous-section 5 : Constatation des infractions et dispositions pénales.**

### **Article L7122-16**

Le fait d'exercer l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants sans être titulaire de la licence prévue à l'article L. 7122-3, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

La juridiction peut également prononcer à titre de peine complémentaire :

1° La fermeture, pour une durée de cinq ans au plus, du ou des établissements de leur entreprise ayant servi à commettre l'infraction ;

2° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

### **Article L7122-17**

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions de l'article 121-2 du code pénal, des infractions prévues par l'article L. 7122-16 encourrent les peines suivantes :

1° L'amende, dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° La fermeture, dans les conditions prévues au 4° de l'article 131-39 du code pénal, du ou des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre l'infraction ;

3° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues au 9° de l'article 131-39 du code pénal.

### **Article L7122-18**

Outre les officiers et agents de police judiciaire, les inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que

les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale sont habilités à constater l'infraction prévue à l'article L. 7122-16.

## **Section 2 : Activité d'entrepreneur de spectacles vivants à titre occasionnel.**

### **Article L7122-19**

Peuvent exercer occasionnellement l'activité d'entrepreneur de spectacles, sans être titulaires d'une licence, dans la limite d'un plafond annuel de représentations :

1° Toute personne qui n'a pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles ;

2° Les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération.

### **Article L7122-20**

Les représentations réalisées dans le cadre de la présente section font l'objet d'une déclaration préalable à l'autorité administrative.

### **Article L7122-21**

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

## **Section 3 : Guichet unique pour le spectacle vivant**

### **Sous-section 1 : Champ d'application.**

## **Article L7122-22**

Les dispositions de la présente section s'appliquent :

1° Aux personnes mentionnées à l'article L. 7122-19 ;

2° Aux personnes qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, la production ou la diffusion de spectacles.

## **Sous-section 2 : Conditions de mise en oeuvre.**

### **Article L7122-23**

Les groupements et les personnes mentionnés à l'article L. 7122-22 procèdent auprès d'un organisme habilité par l'Etat aux déclarations obligatoires liées à l'embauche et à l'emploi sous contrat de travail à durée déterminée :

1° Des artistes du spectacle mentionnés à l'article L. 7121-2 ;

2° Des ouvriers et des techniciens concourant au spectacle, engagés pour pourvoir l'un des emplois figurant sur une liste déterminée par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L7122-24**

L'employeur, qui remet au salarié et qui adresse à l'organisme habilité par l'Etat les éléments de la déclaration prévue à l'article L. 7122-23 qui leur sont respectivement destinés, est réputé satisfaire aux obligations relatives :

1° A la déclaration préalable à l'embauche, prévue par l'article L. 1221-10 ;

2° A la remise du certificat de travail, prévue par l'article L. 1234-19 ;

3° A l'établissement, au contenu et à la transmission du contrat de travail à durée déterminée, prévus par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13 ;

4° A l'affiliation à la caisse de congés payés, prévue par l'article L. 3141-30.

### **Article L7122-25**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 7122-24, les parties conservent la faculté d'établir le contrat de travail sur un autre document que celui prévu par ce même article.

### **Article L7122-26**

L'organisme habilité par l'Etat délivre au salarié une attestation mensuelle d'emploi qui se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L. 3243-2.

## **Sous-section 3 : Litiges.**

### **Article L7122-27**

Les litiges résultant de l'application aux employeurs du secteur public mentionnés à l'article L. 5424-1 des dispositions de l'article L. 7122-23, relatives aux déclarations obligatoires, suivent les règles de compétence prévues à l'article L. 5422-16

## **Sous-section 4 : Dispositions d'application.**

### **Article L7122-28**

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

## **Chapitre III : Mannequins et agences de mannequins**

### **Section 1 : Mannequins**

#### **Sous-section 1 : Champ d'application.**

##### **Article L7123-1**

Les dispositions du présent code sont applicables aux mannequins, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

#### **Sous-section 2 : Définitions.**

##### **Article L7123-2**

Est considérée comme exerçant une activité de mannequin, même si cette activité n'est exercée qu'à titre occasionnel, toute personne qui est chargée :

1° Soit de présenter au public, directement ou indirectement par reproduction de son image sur tout support visuel ou audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire ;

2° Soit de poser comme modèle, avec ou sans utilisation ultérieure de son image.

#### **Sous-section 3 : Contrat de travail.**

##### **Article L7123-3**

Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de travail.

#### **Article L7123-4**

La présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le mannequin conserve une entière liberté d'action pour l'exécution de son travail de présentation.

#### **Article L7123-5**

Tout contrat de travail conclu entre une agence de mannequins et chacun des mannequins qu'elle emploie est établi par écrit et comporte la définition précise de son objet.

### **Sous-section 4 : Rémunération.**

#### **Article L7123-6**

La rémunération due au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur n'est pas considérée comme salaire dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter cet enregistrement et que cette rémunération n'est pas fonction du salaire reçu pour la production de sa présentation, mais est fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement.

#### **Article L7123-7**

Le salaire perçu par un mannequin pour une prestation donnée ne peut être inférieur à un pourcentage minimum des sommes versées à cette occasion par l'utilisateur à l'agence de mannequins.

Ce pourcentage est établi, pour les différents types de prestation, par convention ou accord collectif de travail.

### **Article L7123-8**

Toute consultation donnée à un jeune sur les possibilités d'accès à l'activité de mannequin est gratuite.

### **Article L7123-9**

Les frais avancés par l'agence de mannequins pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin ne peuvent faire l'objet d'un remboursement qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas un pourcentage du montant des salaires et rémunérations exigibles. Ce pourcentage est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L7123-10**

Le salarié lié à l'agence de mannequins par un contrat de travail a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque prestation, quelle que soit la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié.

L'indemnité est versée à la fin de la prestation.

## **Section 2 : Agences de mannequins**

### **Sous-section 1 : Licence d'agence de mannequins.**

## **Article L7123-11**

Le placement des mannequins peut être réalisé à titre onéreux, sous réserve d'être titulaire d'une licence d'agence de mannequins.

## **Article L7123-12**

Est considérée comme exploitant une agence de mannequins, toute personne physique ou morale dont l'activité consiste à mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, à titre onéreux, des mannequins qu'elle embauche et rémunère à cet effet.

## **Article L7123-13**

Les dispositions relatives au prêt de main-d'oeuvre illicite prévues à l'article L. 8241-1 ne s'appliquent pas à l'activité d'exploitant d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequins.

## **Article L7123-14**

La licence d'agence de mannequins est accordée par l'autorité administrative pour une durée déterminée renouvelable.

Sa délivrance est subordonnée à des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Article L7123-15**

La licence d'agence de mannequins ne peut être accordée aux personnes qui, individuellement ou en tant qu'associés, dirigeants sociaux ou salariés, exercent directement ou par personne interposée l'une des activités ou professions suivantes :

- 1° Production ou réalisation d'oeuvres cinématographiques ou audiovisuelles ;
- 2° Distribution ou sélection pour l'adaptation d'une production ;
- 3° Organisation de cours ou de stages de formation payants pour mannequins ou comédiens ;
- 4° Agence de publicité ;
- 5° Editeur ;
- 6° Organisateur de défilés de mode ;
- 7° Photographe.

## **Article L7123-16**

Les incompatibilités prévues à l'article L. 7123-15 s'appliquent aux salariés d'une agence de mannequin.

Elles s'appliquent également aux dirigeants sociaux et à l'ensemble des associés lorsque l'activité d'agence de mannequins est exercée par une société.

## **Sous-section 2 : Mise à disposition.**

### **Article L7123-17**

Lorsqu'une agence de mannequins met un mannequin à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition est conclu par écrit entre l'utilisateur et l'agence.

Ce contrat précise les caractéristiques de la prestation demandée au mannequin.

Un exemplaire du contrat est délivré par l'agence au mannequin avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée.

### **Article L7123-18**

Pendant la durée de la prestation, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail conformément aux dispositions légales et stipulations conventionnelles applicables au lieu du travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et à la sécurité au travail, au travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des enfants et des jeunes travailleurs.

### **Sous-section 3 : Garantie financière.**

#### **Article L7123-19**

Toute agence de mannequins justifie d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires, de leurs accessoires et compléments, des cotisations sociales obligatoires et le versement des sommes dues au mannequin à la date de la mise en jeu de cette garantie, au titre de la rémunération définie à l'article L. 7123-6.

#### **Article L7123-20**

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

#### **Article L7123-21**

En cas d'insuffisance de la garantie financière, l'utilisateur est substitué à l'agence de mannequins

pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale dont relèvent ces salariés, pour la durée de la prestation accomplie pour le compte de l'utilisateur.

## **Article L7123-22**

L'agence de mannequins fournit aux utilisateurs, sur leur demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

## **Section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L7123-23**

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

## **Section 4 : Dispositions pénales.**

### **Article L7123-24**

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas avoir conclu par écrit un contrat de travail avec chaque mannequin qu'elle emploie, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-5, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

### **Article L7123-25**

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, d'avoir établi un contrat de travail ne comportant pas la définition précise de son objet, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-5, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

## **Article L7123-26**

Le fait d'exercer l'activité d'exploitant d'agence de mannequins sans être titulaire d'une licence d'agence de mannequins, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-11, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

## **Article L7123-27**

Le fait, pour tout salarié d'une agence de mannequins, de détenir une licence d'agences de mannequins alors qu'il exerce, directement ou par personne interposée, l'une des activités ou professions mentionnées à l'article L. 7123-15, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Ces dispositions s'appliquent à tout dirigeant social, associé en nom collectif, associé d'une société en commandite simple ainsi que pour l'ensemble des associés dont l'activité est exercée dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 7123-16.

## **Article L7123-28**

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de mettre un mannequin à la disposition d'un utilisateur sans conclure un contrat de mise à disposition par écrit ou ne précisant pas les caractéristiques de la prestation demandée au mannequin, en méconnaissance des dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article L. 7123-17, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Est puni des mêmes peines le fait de ne pas délivrer un exemplaire du contrat de mise à disposition au mannequin avant toute acceptation par celui-ci de la mission qui lui est proposée, en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 7123-11.

## **Article L7123-29**

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas justifier d'une garantie financière, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-19, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

### **Article L7123-30**

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de présenter une garantie financière résultant d'un engagement de caution pris en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-20 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

### **Article L7123-31**

Le fait, pour tout utilisateur, en cas d'insuffisance de la garantie financière prévue à l'article L. 7123-19, de ne pas se substituer à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-21, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

### **Article L7123-32**

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas fournir à l'utilisateur, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7123-22, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

## **Chapitre IV : Enfants dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode**

### **Section 1 : Autorisation individuelle.**

#### **Article L7124-1**

Un enfant de moins de seize ans ne peut, sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé ou produit :

1° Dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante ;

2° Dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores ;

3° En vue d'exercer une activité de mannequin au sens de l'article L. 7123-2.

### **Article L7124-2**

L'emploi d'un mineur de plus de treize ans, en vue d'exercer les activités définies à l'article L. 7124-1, est subordonné à son avis favorable écrit.

### **Article L7124-3**

L'autorisation individuelle préalable à l'emploi d'un enfant mentionnée à l'article L. 7124-1 peut être retirée à tout moment.

## **Section 2 : Dérogations pour l'emploi d'enfants par des agences de mannequins agréées.**

### **Article L7124-4**

L'autorisation individuelle n'est pas requise si l'enfant est engagé par une agence de mannequins titulaire de la licence d'agence de mannequins et qui a obtenu un agrément lui permettant d'engager des enfants.

### **Article L7124-5**

L'agrément des agences de mannequins pour l'engagement des enfants de moins de seize ans est accordé par l'autorité administrative pour une durée déterminée renouvelable.

Il peut être retiré à tout moment.

En cas d'urgence, il peut être suspendu pour une durée limitée.

## **Section 3 : Conditions de travail des enfants**

### **Sous-section 1 : Durée du travail et repos.**

#### **Article L7124-6**

L'emploi et la sélection d'un enfant scolarisé ou non exerçant l'activité de mannequin ne peuvent excéder des durées journalières et hebdomadaires maximales déterminées par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article L7124-7**

L'emploi et la sélection d'un enfant non scolarisé exerçant l'activité de mannequin ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine à l'exclusion du dimanche.

#### **Article L7124-8**

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que les jours de repos hebdomadaire autres que le dimanche.

### **Sous-section 2 : Rémunération.**

#### **Article L7124-9**

Une part de la rémunération perçue par l'enfant peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux.

Le surplus, qui constitue le pécule, est versé à la Caisse des dépôts et consignations et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant. Des prélèvements peuvent être autorisés en cas d'urgence et à titre exceptionnel.

En cas d'émancipation, il est à nouveau statué.

## **Article L7124-10**

Lorsque, en application de l'article L. 7124-4, l'emploi d'un enfant n'est pas soumis à autorisation, les règles de répartition de la rémunération perçue par cet enfant entre ses représentants légaux et le pécule sont fixées par la décision d'agrément de l'agence de mannequins qui emploie l'enfant.

Des prélèvements sur le pécule peuvent être autorisés dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 7124-9.

## **Article L7124-11**

La rémunération à laquelle l'enfant a droit en cas d'utilisation de son image en application de l'article L. 7123-6 est soumise aux dispositions de la présente sous-section.

## **Article L7124-12**

Les rémunérations de toute nature perçues par des enfants de seize ans et moins pour l'exercice d'une activité artistique ou littéraire, autre que celles mentionnées à l'article L. 7124-1 sont soumises aux dispositions de la présente sous-section.

## **Section 4 : Interdictions.**

### **Article L7124-13**

Il est interdit à toute personne de publier au sujet des mineurs engagés ou produits dans les conditions prévues aux articles L. 7124-1 et L. 7124-4 par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique.

### **Article L7124-14**

Est interdite toute publicité abusive tendant à attirer les mineurs vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif.

### **Article L7124-15**

La publicité écrite tendant à proposer à des enfants de moins de seize ans une activité de mannequin ne peut émaner que des agences de mannequins titulaires d'un agrément leur permettant d'engager des enfants de moins de seize ans.

### **Article L7124-16**

Il est interdit :

1° A toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité ;

2° A toute personne autre que les père et mère pratiquant les professions d'acrobate saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, d'employer dans ses représentations des enfants âgés de moins de seize ans ;

3° Aux père et mère exerçant des activités et professions mentionnées au 1° et 2°, d'employer dans leurs représentations leurs enfants âgés de moins de douze ans ;

4° A toute personne d'employer comme mannequin un enfant durant une période de vacances scolaires pour un nombre de jours supérieur à la moitié de la durée des vacances.

### **Article L7124-17**

Il est interdit aux père, mère, tuteurs ou employeurs, et généralement à toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de confier, à titre gratuit ou onéreux, leurs enfants, pupilles ou apprentis âgés de moins de seize ans aux personnes exerçant les professions mentionnées à l'article

L. 7124-16.

Il est également interdit aux intermédiaires ou agents de confier ou de faire confier ces enfants.

Il est interdit à toute personne d'inciter des enfants âgés de moins de seize ans à quitter le domicile de leurs parents ou tuteurs pour suivre les personnes des activités et professions mentionnées à l'article L. 7124-16.

### **Article L7124-18**

Il est interdit à toute personne exerçant une des activités et professions mentionnées à l'article L. 7124-16 d'employer des enfants sans être porteur de l'extrait des actes de naissance et sans justifier de leur origine ainsi que de leur identité par la production d'un passeport.

### **Article L7124-19**

En cas d'infraction aux dispositions du présent chapitre, le maire interdit toutes représentations aux personnes exerçant une des professions mentionnées à l'article L. 7124-16.

Il requiert également la justification, conformément à l'article L. 7124-18, de l'origine et de l'identité de tous les enfants placés sous la conduite des personnes mentionnées à cet article. A défaut de cette justification, le maire en avise immédiatement le procureur de la République.

### **Article L7124-20**

Les dispositions des articles L. 7124-13 à L. 7124-15 s'appliquent également aux mineurs qui exercent une activité artistique ou littéraire, autre que celles mentionnées à l'article L. 7124-12.

## **Section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L7124-21**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 7124-1 à L. 7124-11.

## **Section 6 : Dispositions pénales.**

### **Article L7124-22**

Le fait d'engager ou de produire dans une entreprise mentionnée à l'article L. 7124-1, un enfant de seize ans et moins, soumis à l'obligation scolaire, sans autorisation individuelle préalable, en méconnaissance des dispositions de ce même article, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

### **Article L7124-23**

Le fait d'employer un mineur de plus de treize ans, en vue d'exercer les activités définies à l'article L. 7124-1, sans avoir préalablement recueilli son avis favorable écrit, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-2, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

### **Article L7124-24**

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 7124-6 à L. 7124-8, relatives à la durée du travail et au repos, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

### **Article L7124-25**

Le fait de remettre directement ou indirectement aux enfants mentionnés aux articles L. 7124-1 et L. 7124-2 ou à leurs représentants légaux des fonds au-delà de la part fixée en application du premier alinéa de l'article L. 7124-9 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L7124-26**

Est puni d'une amende de 3 750 euros le fait de remettre des fonds, directement ou indirectement, à un enfant mentionné à l'article L. 7124-12, ou à ses représentants légaux :

1° Soit sans avoir requis ou obtenu l'autorisation individuelle préalable à l'emploi d'un enfant dans les conditions prévues par l'article L. 7124-3 ;

2° Soit au-delà de la part fixée en application du premier alinéa de l'article L. 7124-9.

La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros.

### **Article L7124-27**

Le fait de publier au sujet des mineurs engagés ou produits dans les conditions prévues aux articles L. 7124-1 et L. 7124-4 par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-13, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

### **Article L7124-28**

Le fait de réaliser une publicité abusive tendant à attirer un mineur vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-14, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

### **Article L7124-29**

Le fait de réaliser une publicité écrite tendant à proposer à un enfant de moins de seize ans une activité de mannequins, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-15, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

### **Article L7124-30**

Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 Euros, le fait, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-16 :

1° Pour toute personne, de faire exécuter par un enfant de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de lui confier des emplois dangereux pour sa vie, sa santé ou sa moralité ;

2° Pour toute personne autre que les père et mère pratiquant les professions d'acrobate saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, d'employer dans ses représentations un enfant âgé de moins de seize ans ;

3° Pour le père et la mère exerçant des professions mentionnées aux 1° et 2° , d'employer dans leurs représentations leur enfant âgé de moins de douze ans ;

4° Pour toute personne, d'employer comme mannequin un enfant durant une période de vacances scolaires pour un nombre de jours supérieur à la moitié de la durée des vacances.

### **Article L7124-31**

Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros le fait, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-17 :

1° Pour le père, la mère, le tuteur ou l'employeur, et généralement toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de livrer, à titre gratuit ou onéreux, son enfant, pupille ou apprenti âgé de moins de seize ans aux personnes exerçant les professions mentionnées à l'article L. 7124-16 ou de le placer sous la conduite de vagabonds, de personnes sans moyens de subsistance ou se livrant à la mendicité ;

2° Pour les intermédiaires ou agents, de confier ou de faire confier l'enfant mentionné au 1° ;

3° Pour toute personne, d'inciter un enfant âgé de moins de seize ans à quitter le domicile de ses parents ou tuteurs pour suivre les personnes des professions mentionnées à l'article L. 7124-16.

La condamnation entraîne de plein droit, pour les tuteurs, la destitution de la tutelle. Les pères et mères peuvent être privés de l'autorité parentale.

### **Article L7124-32**

Le fait, pour toute personne exerçant une des professions mentionnées à l'article L. 7124-16, de ne pas être porteur de l'extrait des actes de naissance des enfants placés sous son autorité et de ne pas justifier de leur origine ainsi que de leur identité par la production d'un passeport, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7124-18, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L7124-33**

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 7124-20 est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

### **Article L7124-34**

En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des enfants, prévues par le présent chapitre, l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par la juridiction.

La juridiction peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux du département.

## **Article L7124-35**

Les pénalités réprimant les infractions relatives au travail des enfants ne sont pas applicables lorsque l'infraction a été le résultat d'une erreur provenant de la production d'actes de naissance, livrets ou certificats contenant de fausses énonciations ou délivrés pour une autre personne.

# **LIVRE II : CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES À USAGE D'HABITATION, EMPLOYÉS DE MAISON ET SERVICES À LA PERSONNE**

## **TITRE Ier : CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES À USAGE D'HABITATION**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales**

#### **Section 1 : Champ d'application et définitions.**

##### **Article L7211-1**

Les dispositions du présent titre sont applicables aux salariés définis à l'article L. 7211-2, à l'exclusion des concierges attachés à la personne même du propriétaire, lesquels relèvent des dispositions du titre II applicables aux employés de maison.

##### **Article L7211-2**

Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions.

##### **Article L7211-3**

Sont applicables aux salariés définis à l'article L. 7211-2 les dispositions relatives :

1° Au harcèlement moral prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2 ;

2° Aux absences pour maladie ou accident, prévues à l'article L. 1226-1 ;

3° Au repos hebdomadaire, prévues par les articles L. 3132-1 et suivants ;

4° Aux jours fériés, prévues par les articles L. 3133-1 et suivants ;

5° Aux congés pour événements familiaux, prévus par les articles L. 3142-1 et suivants ;

6° Au mode de paiement des salaires prévu par les articles L. 3241-1 et suivants.

## **Section 2 : Dispositions d'application.**

### **Article L7211-4**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent titre.

## **Chapitre II : Contrat de travail.**

### **Article L7212-1**

Le salarié dont le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur ne peut être obligé à quitter son logement avant un délai minimum déterminé par décret en Conseil d'Etat ou sans le paiement d'une indemnité.

Le montant de cette indemnité est égal au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui que le salarié occupe et des avantages en nature qu'il perçoit.

### **Article L7212-2**

En cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions, le licenciement immédiat du salarié peut être prononcé par le conseil de prud'hommes sur la demande de l'employeur.

## **Chapitre III : Congés payés.**

### **Article L7213-1**

La durée du congé annuel payé est déterminée conformément aux dispositions des articles L. 3141-3 à L. 3141-21.

### **Article L7213-2**

Pendant la durée du congé annuel payé, le salarié assure lui-même son remplacement, avec l'accord et sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération du remplaçant est assurée par l'employeur.

### **Article L7213-3**

Lorsque le service est assuré par des conjoints, des partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou des concubins salariés, le congé annuel payé est donné simultanément.

### **Article L7213-4**

Le salaire de la période de congé annuel payé est majoré d'une indemnité représentative du logement et de tous les autres avantages en nature accordés par l'employeur en application du contrat de travail ou de tout contrat qui en est l'accessoire.

## **Article L7213-5**

Lorsque le remplacement du salarié pendant la durée du congé payé implique l'occupation totale ou partielle du logement du salarié par son remplaçant, le salarié a le choix de ne pas user de son droit à congé.

Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité égale au montant de l'indemnité représentative du salaire qui serait versée à son remplaçant.

## **Article L7213-6**

L'employeur déclare, dans un délai déterminé par voie réglementaire, s'il accepte le remplaçant que lui propose le salarié.

## **Article L7213-7**

Lorsque l'employeur refuse le remplaçant proposé il pourvoit lui-même au remplacement du salarié.

Dans ce cas, pendant la durée de son congé payé, le salarié met les locaux et le mobilier à la disposition du remplaçant désigné par l'employeur.

L'employeur est responsable des abus et dommages qui pourraient être commis par le remplaçant.

## **Chapitre IV : Surveillance médicale.**

### **Article L7214-1**

Les gardiens d'immeubles à l'usage d'habitation font l'objet :

1° D'un examen médical au moment de l'embauche ;

2° De visites médicales périodiques renouvelées à intervalles n'excédant pas un an ;

3° De visites de reprises à la suite d'interruption de travail intervenues pour des raisons médicales.

## **Chapitre V : Litiges.**

### **Article L7215-1**

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des différends relatifs au contrat de travail conclu entre les salariés définis à l'article L. 7211-2 et leurs employeurs ainsi qu'aux contrats qui en sont l'accessoire.

## **Chapitre VI : Dispositions pénales.**

## **TITRE II : EMPLOYÉS DE MAISON**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L7221-1**

Est considéré comme employé de maison le salarié employé par des particuliers à des travaux domestiques.

#### **Article L7221-2**

Sont seules applicables au salarié défini à l'article L. 7221-1 les dispositions relatives :

1° Au harcèlement moral, prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel, prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2 ;

2° A la journée du 1er mai, prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 ;

3° Aux congés payés, prévues aux articles L. 3141-1 à L. 3141-31, sous réserve d'adaptation par décret en Conseil d'Etat ;

4° Aux congés pour événements familiaux, prévues par les articles L. 3142-1 et suivants ;

5° A la surveillance médicale des gardiens d'immeubles, prévues à l'article L. 7214-1 .

## **Chapitre II : Dispositions pénales.**

# **TITRE III : ACTIVITÉS DE SERVICES À LA PERSONNE**

## **Chapitre Ier : Champ d'application.**

### **Article L7231-1**

Les services à la personne portent sur les activités suivantes :

1° La garde d'enfants ;

2° L'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ;

3° Les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales.

## **Article L7231-2**

Des décrets précisent :

1° Le contenu des activités de services à la personne mentionnées à l'article L. 7231-1 ;

2° Un plafond en valeur ou en temps de travail des interventions à domicile permettant aux activités figurant dans le décret prévu au 1° de bénéficier des dispositions du présent titre.

## **Chapitre II : Agrément des organismes et mise en oeuvre des activités**

### **Section 1 : Agrément des organismes.**

#### **Article L7232-1**

Toute association ou entreprise qui exerce des activités de services à la personne est soumise à un agrément selon les modalités prévues par l'article L. 7232-3.

Sont également soumis à agrément les centres communaux et intercommunaux d'action sociale lorsqu'ils assurent une activité de garde d'enfants de moins de trois ans à domicile.

#### **Article L7232-2**

Les entreprises ou associations gestionnaires d'un service d'aide à domicile, agréées en application des dispositions de l'article L. 7231-1, peuvent déposer une demande d'autorisation de créer un établissement ou un service dont l'activité relève du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles sans que leur agrément au titre de la présente section soit remis en cause de ce seul fait.

### **Article L7232-3**

L'agrément est délivré par l'autorité administrative au regard de critères de qualité de service et à condition que les bénéficiaires de l'agrément se consacrent exclusivement aux activités mentionnées par l'article L. 7231-1.

### **Article L7232-4**

Peuvent également être agréés :

1° Pour leurs activités d'aide à domicile :

a) Les associations intermédiaires ;

b) Les communes, les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale, les établissements publics de coopération intercommunale compétents ;

c) Les organismes ayant conclu une convention avec un organisme de sécurité sociale au titre de leur action sociale ;

d) Les organismes publics ou privés gestionnaires d'un établissement ou d'un service autorisé au titre du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles et les groupements de coopération mentionnés au 3° de l'article L. 312-7 du même code ;

2° Pour leurs activités qui concourent directement à coordonner et délivrer les services à la personne, les unions et fédérations d'associations ;

3° Pour leurs activités d'aide à domicile rendues aux personnes mentionnées à l'article L. 7231-1 :

a) Les organismes publics ou privés gestionnaires d'un établissement de santé relevant de l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ;

b) Les centres de santé relevant de l'article L. 6323-1 du même code ;

c) Les organismes publics ou privés gestionnaires d'un établissement ou d'un service mentionné aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-1 du même code ;

4° Pour les services d'aide à domicile rendus aux personnes mentionnées à l'article L. 7231-1 qui y résident, les résidences-services relevant du chapitre IV bis de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis.

### **Article L7232-5**

L'exigence de qualité nécessaire à l'intervention des associations, entreprises et établissements publics mentionnés aux articles L. 7232-1 et L. 7232-4 est équivalente à celle requise pour les mêmes publics par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

## **Section 2 : Mise en oeuvre des activités.**

### **Article L7232-6**

Les associations, entreprises et établissements publics mentionnés aux articles L. 7232-1 et L. 7232-4 peuvent assurer leur activité selon les modalités suivantes :

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

2° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques. Dans ce cas, l'activité des associations est réputée non lucrative au regard des articles L. 8231-1 et L. 8241-1 ;

3° La fourniture de prestations de services aux personnes physiques.

## **Section 3 : Dispositions d'application.**

### **Article L7232-7**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de délivrance, de contrôle et de retrait de l'agrément des associations, entreprises et établissements publics mentionnés aux articles L. 7232-1 et L. 7232-4, notamment les conditions particulières auxquelles sont soumises celles dont l'activité porte sur la garde d'enfants ou l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes et les modalités de mise en oeuvre du régime de la décision implicite d'acceptation de cet agrément.

## **Chapitre III : Dispositions financières**

## **Section 1 : Frais de gestion et mesures fiscales et sociales.**

### **Article L7233-1**

L'association ou l'entreprise qui assure le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ou qui, pour le compte de ces dernières, accomplit des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs peut demander aux employeurs une contribution représentative de ses frais de gestion.

### **Article L7233-2**

L'association ou l'entreprise agréée qui exerce une activité de services à la personne rendus aux personnes physiques bénéficie :

1° Du taux réduit de taxe sur la valeur ajoutée prévu au i de l'article 279 du code général des impôts ;

2° De l'aide prévue à l'article 199 sexdecies du même code.

### **Article L7233-3**

L'association ou l'entreprise agréée qui exerce une activité de services à la personne rendus aux personnes physiques est exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale dans les conditions prévues au III bis de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.

## **Section 2 : Aide financière en faveur des salariés, du chef d'entreprise ou des dirigeants sociaux.**

## **Article L7233-4**

L'aide financière du comité d'entreprise et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés n'ont pas le caractère de rémunération au sens des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural ainsi que pour l'application de la législation du travail, lorsque ces aides sont destinées soit à faciliter l'accès des services aux salariés, soit à financer :

1° Des activités entrant dans le champ des services à la personne ;

2° Des activités de services assurées par les organismes mentionnés aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou par des assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles.

Les dispositions du présent article ne donnent pas lieu à application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

## **Article L7233-5**

Les dispositions de l'article L. 7233-4 s'appliquent également au chef d'entreprise ou, si l'entreprise est une personne morale, à son président, son directeur général, son ou ses directeurs généraux délégués, ses gérants ou des membres de son directoire, dès lors que l'aide financière leur est versée aux mêmes fins et peut bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les mêmes règles d'attribution.

## **Article L7233-6**

L'aide financière de l'entreprise n'entre pas dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise mentionnées à l'article L. 2323-83 et ne constitue pas une dépense sociale au sens de l'article L. 2323-86.

## **Article L7233-7**

L'aide financière est exonérée d'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires.

Elle n'est pas prise en compte dans le montant des dépenses à retenir pour l'assiette de l'aide mentionnée à l'article

199 sexdecies

du code général des impôts.

L'aide financière de l'entreprise bénéficie des dispositions du f du I de l'article 244 quater F du même code.

### **Article L7233-8**

L'aide financière peut être gérée par le comité d'entreprise ou l'entreprise ou, conjointement, par le comité d'entreprise et l'entreprise.

La gestion de l'aide financière de l'entreprise fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise en cas de gestion conjointe et d'une procédure d'évaluation associant le comité d'entreprise.

### **Article L7233-9**

Un décret précise les conditions d'application des articles L. 7233-4 et L. 7233-5.

## **Chapitre IV : Agence nationale des services à la personne.**

### **Article L7234-1**

L'Agence nationale des services à la personne, établissement public national chargé de promouvoir le développement des activités de services à la personne, peut recruter des contractuels de droit privé pour une durée déterminée ou pour une mission déterminée.

# **LIVRE III : VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS OU PLACIERS, GÉRANTS DE SUCCURSALES ET CONJOINTS SALARIÉS DU CHEF D'ENTREPRISE**

## **TITRE Ier : VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS**

### **Chapitre Ier : Champ d'application et définitions**

#### **Section 1 : Champ d'application.**

##### **Article L7311-1**

Les dispositions du présent code sont applicables au voyageur, représentant ou placier, sous réserve des dispositions particulières du présent titre.

##### **Article L7311-2**

Les dispositions du présent titre s'appliquent au voyageur, représentant ou placier exclusif, ainsi qu'au salarié qui, conjointement à l'exercice effectif et habituel de la représentation, accepte de se livrer à d'autres activités, quelle qu'en soit la nature, pour le compte d'un ou plusieurs de ses employeurs.

#### **Section 2 : Définitions.**

##### **Article L7311-3**

Est voyageur, représentant ou placier, toute personne qui :

1° Travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;

2° Exerce en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ;

3° Ne fait aucune opération commerciale pour son compte personnel ;

4° Est liée à l'employeur par des engagements déterminant :

a) La nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;

b) La région dans laquelle il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ;

c) Le taux des rémunérations.

## **Chapitre II : Accès à la profession.**

### **Article L7312-1**

Les dispositions du chapitre VII du titre II du livre Ier du code de commerce relatives aux incapacités d'exercer une profession commerciale et industrielle sont applicables au voyageur, représentant ou placier qui exerce la représentation commerciale dans les conditions du présent titre.

## **Chapitre III : Contrat de travail**

### **Section 1 : Présomption de salariat.**

#### **Article L7313-1**

Toute convention dont l'objet est la représentation, conclue entre un voyageur, représentant ou placier et un employeur est, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, un contrat de travail.

## **Article L7313-2**

L'absence de clauses interdisant soit l'exercice d'une autre profession, soit l'accomplissement d'opérations commerciales personnelles ne peut faire obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 7313-1.

## **Article L7313-3**

En l'absence de contrat de travail écrit, toute personne exerçant la représentation est présumée être un voyageur, représentant ou placier soumis aux règles particulières du présent titre.

## **Article L7313-4**

Est nulle toute convention qui aurait pour objet de faire obstacle l'application des dispositions du présent titre.

## **Section 2 : Conclusion et exécution du contrat de travail**

### **Sous-section 1 : Période d'essai.**

## **Article L7313-5**

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

### **Sous-section 2 : Clause d'exclusivité.**

## **Article L7313-6**

Le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des entreprises ou des produits déterminés.

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas cette interdiction, il comporte, à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, la déclaration des entreprises ou des produits que le voyageur, représentant ou placier représente déjà et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

## **Section 3 : Rémunération et congés.**

### **Article L7313-7**

Les commissions dues au voyageur, représentant ou placier du commerce sont payées au moins tous les trois mois.

### **Article L7313-8**

Les dispositions des articles L. 3253-2 et L. 3253-3, relatives aux garanties des rémunérations dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, s'appliquent aux voyageurs, représentants ou placiers pour les rémunérations de toute nature dues au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail.

## **Section 4 : Rupture du contrat de travail**

### **Sous-section 1 : Préavis.**

#### **Article L7313-9**

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ne peut être inférieure à :

1° Un mois durant la première année de présence dans l'entreprise ;

2° Deux mois durant la deuxième année ;

3° Trois mois au-delà.

### **Article L7313-10**

La durée du préavis du voyageur, représentant ou placier employé hors de France est augmentée de la durée normale du voyage de retour lorsque la rupture du contrat entraîne son retour en France.

## **Sous-section 2 : Commissions et remises.**

### **Article L7313-11**

Quelles que soient la cause et la date de rupture du contrat de travail, le voyageur, représentant ou placier a droit, à titre de salaire, aux commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ, mais qui sont la suite directe des remises d'échantillon et des prix faits antérieurs à l'expiration du contrat.

### **Article L7313-12**

Sauf clause contractuelle plus favorable au voyageur, représentant ou placier, le droit à commissions est apprécié en fonction de la durée normale consacrée par les usages.

Une durée plus longue est retenue pour tenir compte des sujétions administratives, techniques, commerciales ou financières propres à la clientèle. Cette durée ne peut excéder trois ans à compter de la date à laquelle le contrat de travail a pris fin.

## **Sous-section 3 : Indemnité de clientèle.**

### **Article L7313-13**

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, en l'absence de faute grave, le voyageur, représentant ou placier a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui.

Le montant de cette indemnité de clientèle tient compte des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions constatées dans la clientèle préexistante et imputables au salarié.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de rupture du contrat de travail par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du salarié.

### **Article L7313-14**

L'indemnité de clientèle est due en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur avant l'échéance du terme ou lorsque le contrat venu à échéance n'est pas renouvelé, et en l'absence de faute grave.

### **Article L7313-15**

L'indemnité de clientèle ne se confond ni avec l'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail à durée indéterminée, ni avec celle due en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée.

### **Article L7313-16**

L'indemnité de clientèle ne peut être déterminée forfaitairement à l'avance.

## **Sous-section 4 : Indemnité conventionnelle de substitution.**

### **Article L7313-17**

Lorsque l'employeur est assujéti à une convention ou accord collectif de travail ou à une décision unilatérale de sa part ou d'un groupement d'employeurs, le voyageur, représentant ou placier peut, dans les cas de rupture du contrat de travail mentionnés aux articles L. 7313-13 et L. 7313-14, bénéficier d'une indemnité.

L'indemnité est égale à celle à laquelle le voyageur, représentant ou placier aurait pu prétendre si, bénéficiant de la convention ou du règlement il avait, selon son âge, été licencié ou mis à la retraite.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de clientèle. Seule la plus élevée est due.

## **Section 5 : Litiges.**

### **Article L7313-18**

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges relatifs à l'application du contrat de représentation régi par les dispositions du présent titre.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

## **TITRE II : GÉRANTS DE SUCCURSALES**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L7321-1**

Les dispositions du présent code sont applicables aux gérants de succursales, dans la mesure de ce qui est prévu au présent titre.

## **Article L7321-2**

Est gérant de succursale toute personne :

1° Chargée, par le chef d'entreprise ou avec son accord, de se mettre à la disposition des clients durant le séjour de ceux-ci dans les locaux ou dépendances de l'entreprise, en vue de recevoir d'eux des dépôts de vêtements ou d'autres objets ou de leur rendre des services de toute nature ;

2° Dont la profession consiste essentiellement :

a) Soit à vendre des marchandises de toute nature qui leur sont fournies exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions ou prix imposés par cette entreprise ;

b) Soit à recueillir les commandes ou à recevoir des marchandises à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par cette entreprise.

## **Article L7321-3**

Le chef d'entreprise qui fournit les marchandises ou pour le compte duquel sont recueillies les commandes ou sont reçues les marchandises à traiter, manutentionner ou transporter n'est responsable de l'application aux gérants salariés de succursales des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés et de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail que s'il a fixé les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement ou si celles-ci ont été soumises à son accord.

Dans le cas contraire, ces gérants sont assimilés à des chefs d'établissement. Leur sont applicables, dans la mesure où elles s'appliquent aux chefs d'établissement, directeurs ou gérants salariés, les dispositions relatives :

1° Aux relations individuelles de travail prévues à la première partie ;

2° A la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail prévues au livre II de la deuxième partie ;

3° A la durée du travail, aux repos et aux congés prévus au livre Ier de la troisième partie ;

4° Aux salaires prévus au livre II de la troisième partie ;

5° A la santé et à la sécurité au travail prévues à la quatrième partie.

## **Article L7321-4**

Les gérants de succursales sont responsables à l'égard des salariés placés sous leur autorité, au lieu et place du chef d'entreprise avec lequel ils ont contracté, de l'application des dispositions mentionnées aux 1° à 5° de l'article L. 7321-3 à condition d'avoir toute liberté en matière d'embauche, de licenciement et de fixation des conditions de travail de ces salariés.

## **Article L7321-5**

Est nulle toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre.

## **Chapitre II : Gérants non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire.**

### **Article L7322-1**

Les dispositions du chapitre Ier sont applicables aux gérants non salariés définis à l'article L. 7322-2, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

L'entreprise propriétaire de la succursale est responsable de l'application au profit des gérants non salariés des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement ont été fixées par elle ou soumises à son accord.

Dans tous les cas, les gérants non salariés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés en matière de congés payés.

Par dérogation aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants relatives aux congés payés, l'attribution d'un congé payé peut, en cas d'accord entre les parties, être remplacée par le versement d'une indemnité d'un montant égal au douzième des rémunérations perçues pendant la période de référence.

Les obligations légales à la charge de l'employeur incombent à l'entreprise propriétaire de la succursale.

### **Article L7322-2**

Est gérant non salarié toute personne qui exploite, moyennant des remises proportionnelles au montant des ventes, les succursales des commerces de détail alimentaire ou des coopératives de consommation lorsque le contrat intervenu ne fixe pas les conditions de son travail et lui laisse toute latitude d'embaucher des salariés ou de se faire remplacer à ses frais et sous son entière responsabilité.

La clause de fourniture exclusive avec vente à prix imposé est une modalité commerciale qui ne modifie pas la nature du contrat.

### **Article L7322-3**

Les accords collectifs fixant les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels conclus entre les entreprises et leurs gérants de succursales non salariés sont régis, en ce qui concerne leur validité, leur durée, leur résolution, leur champ d'application, leurs effets et leurs sanctions, par les dispositions du livre II de la deuxième partie.

Ces accords déterminent, notamment, le minimum de la rémunération garantie aux gérants non salariés, compte tenu de l'importance de la succursale et des modalités d'exploitation de celle-ci.

### **Article L7322-4**

Les dispositions des accords collectifs mentionnés à l'article L. 7322-3 peuvent, après consultation des organisations professionnelles intéressées, être rendues obligatoires par l'autorité administrative à l'ensemble des commerces de détail alimentaire et des coopératives de consommation comprises dans leur champ d'application.

A défaut de tels accords, l'autorité administrative peut, après consultation des organisations professionnelles intéressées, fixer, soit pour la région déterminée, soit pour l'ensemble du territoire, les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels conclus entre les entreprises et leurs gérants non salariés, notamment le minimum de rémunération.

### **Article L7322-5**

Les litiges entre les entreprises et leurs gérants non salariés relèvent de la compétence des tribunaux de commerce lorsqu'ils concernent les modalités commerciales d'exploitation des succursales.

Ils relèvent de celle des conseils de prud'hommes lorsqu'ils concernent les conditions de travail des gérants non salariés.

## **Article L7322-6**

Toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat conclu entre une entreprise mentionnée à l'article L. 7322-2 et un gérant non salarié de succursale est nulle.

# **LIVRE IV : TRAVAILLEURS À DOMICILE**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre Ier : Champ d'application et dispositions d'application.**

#### **Article L7411-1**

Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs à domicile, sous réserve des dispositions du présent livre.

#### **Article L7411-2**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent livre.

### **Chapitre II : Définitions.**

#### **Article L7412-1**

Est travailleur à domicile toute personne qui :

1° Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

2° Travaille soit seule, soit avec son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants à charge au sens fixé par l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Il n'y a pas lieu de rechercher :

- a) S'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 8221-6 ;
- b) S'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;
- c) Si le local où il travaille et le matériel qu'il emploie, quelle qu'en soit l'importance, lui appartient ;
- d) S'il se procure lui-même les fournitures accessoires ;
- e) Le nombre d'heures accomplies.

### **Article L7412-2**

Conserve la qualité de travailleur à domicile celui qui, en même temps que le travail, fournit tout ou partie des matières premières, lorsque ces matières premières lui sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel le travailleur est tenu de s'adresser.

### **Article L7412-3**

Lorsque des travailleurs à domicile exercent leur activité dans un même local pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, ils acquièrent la qualité de salariés en atelier.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le travailleur à domicile travaille avec son conjoint partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 7412-1.

## **Chapitre III : Mise en oeuvre.**

### **Article L7413-1**

Le donneur d'ouvrage est responsable à l'égard du travailleur à domicile de l'application de l'ensemble des dispositions légales applicables aux salariés, même s'il utilise un intermédiaire.

### **Article L7413-2**

Le travailleur à domicile bénéficie des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause.

### **Article L7413-3**

Le donneur d'ouvrage adresse à l'inspecteur du travail une déclaration dès qu'il commence ou cesse de faire exécuter du travail à domicile.

### **Article L7413-4**

Le travailleur à domicile qui utilise le concours d'un auxiliaire est responsable de l'application à celui-ci de l'ensemble des dispositions légales applicables aux salariés, sous réserve de l'application des articles L. 8232-1 à L. 8232-3 relatifs à l'obligation et à la solidarité financière du donneur d'ordre.

## **TITRE II : RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Fourniture et livraison des travaux.**

#### **Article L7421-1**

Lorsqu'un donneur d'ouvrage recourt à un travailleur à domicile, il établit un bulletin ou un carnet.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles ce bulletin ou carnet est établi. Il précise notamment les mentions devant y figurer :

1° Lors de la remise des travaux à exécuter à domicile ;

2° Lors de la livraison du travail achevé.

## **Article L7421-2**

Un exemplaire du bulletin ou carnet est remis au travailleur.

Un exemplaire est conservé pendant au moins cinq ans par le donneur d'ouvrage et, le cas échéant, son intermédiaire et présenté par eux à toute demande de l'inspecteur du travail.

## **Chapitre II : Conditions de rémunération**

### **Section 1 : Salaires**

#### **Sous-section 1 : Détermination des temps d'exécution.**

##### **Article L7422-1**

Dans les branches professionnelles employant des travailleurs à domicile, le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux en série et de ceux qui peuvent être préalablement décrits pour les divers articles et les diverses catégories de travailleurs est établi par les conventions ou accords collectifs de travail.

##### **Article L7422-2**

A défaut de convention ou accord collectif de travail étendu, l'autorité administrative dresse le tableau des temps d'exécution des travaux.

### **Article L7422-3**

L'autorité administrative peut fixer soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle ou de toute personne intéressée, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire, les temps d'exécution de certains travaux à domicile.

## **Sous-section 2 : Détermination du salaire.**

### **Article L7422-4**

Il est interdit au donneur d'ouvrage d'appliquer aux travaux à domicile des tarifs inférieurs aux tarifs minimaux définis à l'article L. 7422-5.

### **Article L7422-5**

Le tarif minimum des travaux à domicile est le produit du salaire fixé conformément aux dispositions des articles L. 7422-6 et L. 7422-7 par les temps d'exécution fixés conformément aux dispositions des articles L. 7422-1 à L. 7422-3.

S'ajoutent à ce tarif :

1° Le cas échéant, les majorations prévues aux articles L. 7422-9 et L. 7422-10 ;

2° Les frais d'atelier et les frais accessoires prévus à l'article L. 7422-11.

### **Article L7422-6**

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou lorsque les salaires pratiqués en

atelier sont sensiblement supérieurs aux taux horaires prévus par la convention ou accord collectif de travail applicable, l'autorité administrative constate le salaire habituellement payé dans la région aux ouvriers de la même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier et exécutant les divers travaux courants de la profession.

Dans les régions où, pour les professions en cause, le travail à domicile est seul pratiqué, l'autorité administrative fixe le taux horaire du salaire, d'après le salaire des ouvriers d'habileté moyenne exécutant en atelier des travaux analogues dans la région ou dans des régions similaires.

Le taux horaire de salaire ainsi fixé peut être révisé soit d'office, soit sur la demande des employeurs ou des travailleurs intéressés, lorsque des variations de salaires se sont produites d'une manière générale dans l'industrie en cause.

### **Article L7422-7**

L'autorité administrative peut fixer soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire, les taux horaires de salaires applicables à certaines professions.

### **Article L7422-8**

Lorsque le salaire horaire fixé par l'autorité administrative pour servir de base au calcul des tarifs d'exécution est inférieur au montant cumulé du salaire minimum de croissance et des indemnités, primes ou majorations susceptibles de s'y ajouter, les tarifs d'exécution sont complétés dès la date d'entrée en vigueur du texte modifiant le salaire minimum et sans attendre la publication de la décision administrative.

## **Sous-section 3 : Majorations.**

### **Article L7422-9**

Lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures par jour ouvrable, le tarif d'exécution est majoré, sauf stipulation plus favorable d'une convention ou d'un accord collectif de travail :

1° De 25 % au minimum pour les deux premières heures ainsi accomplies ;

2° De 50 % au minimum pour les heures suivantes.

Le droit des intéressés à ces majorations est apprécié sur la base des temps d'exécution définis conformément à l'article L. 7422-6, et compte tenu, le cas échéant, des concours auxquels le travailleur à domicile peut recourir, conformément au 2° de l'article L. 7412-1.

### **Article L7422-10**

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour de fête légale, le travailleur bénéficie des majorations prévues par la convention ou l'accord collectif de travail applicable pour le travail exécuté le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés.

## **Section 2 : Frais d'atelier et frais accessoires.**

### **Article L7422-11**

Les frais d'ateliers correspondant notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires sont déterminés par l'autorité administrative suivant la procédure définie à l'article L. 7422-6.

### **Article L7422-12**

La valeur des matières premières et des fournitures accessoires que le travailleur à domicile est tenu de se procurer en tout ou en partie ne constitue pas un élément du tarif et fait l'objet d'un remboursement séparé.

Lorsque le travailleur est tenu de prendre les fournitures accessoires chez l'employeur, celles-ci lui sont fournies gratuitement.

## **Chapitre III : Règlement des litiges.**

### **Article L7423-1**

Les réclamations des travailleurs à domicile relatives au tarif du travail exécuté, aux frais d'atelier, aux frais accessoires et aux congés payés se prescrivent par cinq ans à compter du paiement de leur salaire.

### **Article L7423-2**

Les syndicats professionnels peuvent exercer toute action civile fondée sur l'inobservation des dispositions du présent livre.

Ils peuvent exercer ces actions en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

## **Chapitre IV : Santé et sécurité au travail.**

### **Article L7424-1**

L'autorité administrative peut déterminer les catégories de travaux présentant des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, qui ne peuvent être exécutés par des travailleurs à domicile, que dans les conditions fixées par le présent chapitre.

### **Article L7424-2**

L'employeur qui fait exécuter des travaux à domicile relevant de l'une des catégories prévues par l'article L. 7424-1 est responsable de l'application aux travailleurs à domicile et aux auxiliaires que ceux-ci emploient des mesures de protection individuelles prévues par les dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 4111-6.

### **Article L7424-3**

Lorsque le travailleur à domicile et ses auxiliaires éventuels exécutant des travaux mentionnés à l'article L. 7424-1 sont occupés dans des conditions ne répondant pas aux obligations de santé et de sécurité au travail, l'inspecteur du travail peut mettre le donneur d'ouvrage en demeure de cesser de recourir aux services de ce travailleur.

### **Article L7424-4**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles la surveillance médicale des gardiens d'immeuble à usage d'habitation prévue à l'article L. 7214-1 peut être rendue applicable aux travailleurs à domicile.

# **LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L7511-1**

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

## **TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L7521-1**

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

# **LIVRE Ier INSPECTION DU TRAVAIL**

## **TITRE Ier : COMPÉTENCES ET MOYENS D'INTERVENTION**

### **Chapitre Ier : Répartition des compétences entre les différents départements ministériels.**

#### **Chapitre II : Compétence des agents**

##### **Section 1 : Inspecteurs du travail.**

###### **Article L8112-1**

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie.

Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

###### **Article L8112-2**

Les inspecteurs du travail constatent également :

1° Les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du code pénal, ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code ;

2° Les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L. 422-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident, prévues aux articles L. 441-2 et L. 441-5 du même code ;

3° Les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévues à l'article L. 3511-7 du code de la santé publique ;

4° Les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L. 622-1 et L. 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

5° Les infractions aux dispositions de la section 4 du chapitre V du titre Ier du livre Ier du code de la consommation, relatives à la certification des services et produits autres qu'alimentaires, ainsi qu'au livre II de ce même code, relatives à la conformité et la sécurité des produits et des services ;

6° Les infractions aux dispositions des articles L. 123-10 à L. 123-11-1 du code de commerce, relatives à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés.

### **Article L8112-3**

Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

### **Article L8112-4**

Un décret détermine les modalités de contrôle de l'application des dispositions du présent code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

## **Section 2 : Contrôleurs du travail.**

### **Article L8112-5**

Les contrôleurs du travail chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail.

## **Chapitre III : Prérogatives et moyens d'intervention**

### **Section 1 : Droit d'entrée dans les établissements.**

#### **Article L8113-1**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L. 7424-1.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

#### **Article L8113-2**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées dans les établissements soumis au présent code de justifier de leur identité et de leur adresse.

### **Section 2 : Droit de prélèvement.**

#### **Article L8113-3**

Les inspecteurs du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en oeuvre et les produits distribués ou utilisés.

En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l'article L. 215-1 du code de la consommation.

### **Section 3 : Accès aux documents.**

#### **Article L8113-4**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail.

#### **Article L8113-5**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :

1° Des dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail et de celles de l'article 225-2 du code pénal, relatives aux discriminations ;

2° Des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical.

#### **Article L8113-6**

Lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues, les entreprises peuvent, dans les conditions et limites déterminées par décret, déroger à la conservation des bulletins de paie et à la tenue de certains registres pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques.

## **Section 4 : Recherche et constatation des infractions**

### **Sous-section 1 : Procès-verbaux.**

#### **Article L8113-7**

Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'Etat dans le département.

En cas d'infraction aux dispositions relatives à la durée du travail, un exemplaire du procès-verbal est remis au contrevenant.

#### **Article L8113-8**

Les dispositions de l'article L. 8113-7 ne sont pas applicables à l'Etat, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les constatations des inspecteurs du travail dans ces établissements sont communiquées par le ministre chargé du travail aux administrations concernées.

### **Sous-section 2 : Mises en demeure et demandes de vérification.**

#### **Article L8113-9**

Les mises en demeure prévues par le présent code ou par des dispositions légales relatives au régime du travail et les demandes de vérification prévues à l'article L. 4722-1 sont soumises à des règles de procédure déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **Section 5 : Secret professionnel.**

#### **Article L8113-10**

Les inspecteurs du travail prêter serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ce serment est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

### **Article L8113-11**

Il est interdit aux contrôleurs du travail de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

### **Article L8114-1**

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

### **Article L8114-2**

Les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

### **Article L8114-3**

Les dispositions des articles L. 8114-1 et L. 8114-2 ne sont pas applicables à l'Etat, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

## **TITRE II : SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Echelon central.**

### **Chapitre II : Services déconcentrés.**

### **Chapitre III : Appui à l'inspection du travail**

#### **Section 1 : Médecin inspecteur du travail.**

##### **Article L8123-1**

Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail et participent à la veille sanitaire au bénéfice des travailleurs. Leur action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail prévus au titre II du livre VI de la quatrième partie.

Les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail, avec lesquels ils coopèrent à l'application de la réglementation relative à la santé au travail.

##### **Article L8123-2**

Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L. 8113-7, relatives aux procès-verbaux, et de l'article L. 4721-4, relatives aux mises en demeure.

##### **Article L8123-3**

En vue de la prévention des affections professionnelles, les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en

oeuvre et les produits utilisés.

## **Section 2 : Ingénieurs de prévention.**

### **Article L8123-4**

Les ingénieurs de prévention des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lorsqu'ils assurent un appui technique aux inspecteurs du travail dans leurs contrôles, enquêtes et missions, jouissent du droit d'entrée et du droit de prélèvement respectivement prévus aux articles L. 8113-1 et L. 8113-3.

Ils peuvent se faire présenter les registres et documents prévus à l'article L. 8113-4, lorsqu'ils concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail.

### **Article L8123-5**

Il est interdit aux ingénieurs de prévention des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

## **Section 3 : Missions spéciales temporaires confiées à des médecins et ingénieurs.**

### **Article L8123-6**

Le ministre chargé du travail peut charger des médecins de missions spéciales temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la santé des travailleurs.

Le ministre peut également charger des ingénieurs, titulaires du titre d'ingénieur diplômé au sens des articles L. 642-1 et suivants du code de l'éducation, de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité des travailleurs.

Les médecins conseils et les ingénieurs conseils de l'inspection du travail jouissent, pour l'exécution de ces missions, des droits attribués aux inspecteurs du travail par les articles L. 8113-1 et L. 8113-3.

# **LIVRE II : LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL**

## **TITRE Ier : DÉFINITION**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L8211-1**

Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes :

1° Travail dissimulé ;

2° Marchandage ;

3° Prêt illicite de main-d'oeuvre ;

4° Emploi d'étranger sans titre de travail ;

5° Cumuls irréguliers d'emplois ;

6° Fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L. 5124-1, L. 5135-1 et L. 5429-1.

## **TITRE II : TRAVAIL DISSIMULÉ**

### **Chapitre Ier : Interdictions**

#### **Section 1 : Dispositions générales.**

## **Article L8221-1**

Sont interdits :

1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

## **Article L8221-2**

Sont exclus des interdictions prévues au présent chapitre, les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage.

## **Section 2 : Travail dissimulé par dissimulation d'activité.**

### **Article L8221-3**

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur.

## **Article L8221-4**

Les activités mentionnées à l'article L. 8221-3 sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif :

1° Soit lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle ;

2° Soit lorsque leur fréquence ou leur importance est établie ;

3° Soit lorsque la facturation est absente ou frauduleuse ;

4° Soit lorsque, pour des activités artisanales, elles sont réalisées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel.

## **Section 3 : Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.**

### **Article L8221-5**

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie.

## **Article L8221-6**

I.-Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 213-11 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

4° Les personnes physiques relevant de l'article L. 123-1-1 du code de commerce ou du V de l'article 19 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat.

II.-L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, il n'y a dissimulation d'emploi salarié que s'il est établi que le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

## **Article L8221-6-1**

Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre.

## **Section 4 : Règles applicables à la diffusion d'annonces.**

### **Article L8221-7**

Toute personne qui publie, diffuse ou fait diffuser par tout moyen une offre de service ou de vente ou une annonce destinée à faire connaître son activité professionnelle au public est tenue :

1° Lorsqu'elle est soumise au respect des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 :

a) De mentionner un numéro d'identification prévu par décret en Conseil d'Etat ou, pour l'entreprise

en cours de création, son nom ou sa dénomination sociale et son adresse professionnelle ;

b) De communiquer au responsable de la publication ou de la diffusion son nom ou sa dénomination sociale et son adresse professionnelle ;

2° Lorsqu'elle n'est pas soumise au respect des formalités mentionnées au 1° :

a) De mentionner son nom et son adresse sur toute annonce faite par voie d'affiche ou de prospectus ;

b) De communiquer son nom et son adresse au responsable de la publication ou de la diffusion.

Le responsable de la publication ou de la diffusion tient ces informations à la disposition des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 pendant un délai de six mois à compter de la cessation de la diffusion de l'annonce.

## **Section 5 : Dispositions d'application.**

### **Article L8221-8**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

## **Chapitre II : Obligations et solidarité financière des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage.**

### **Article L8222-1**

Toute personne vérifie lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant s'acquitte :

1° Des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ;

2° De l'une seulement des formalités mentionnées au 1°, dans le cas d'un contrat conclu par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants.

Les modalités selon lesquelles sont opérées les vérifications imposées par le présent article sont précisées par décret.

### **Article L8222-2**

Toute personne qui méconnaît les dispositions de l'article L. 8222-1, ainsi que toute personne condamnée pour avoir recouru directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour délit de travail dissimulé :

1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou aux organismes de protection sociale ;

2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié ;

3° Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par lui à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

### **Article L8222-3**

Les sommes dont le paiement est exigible en application de l'article L. 8222-2 sont déterminées à due proportion de la valeur des travaux réalisés, des services fournis, du bien vendu et de la rémunération en vigueur dans la profession.

### **Article L8222-4**

Lorsque le cocontractant intervenant sur le territoire national est établi ou domicilié à l'étranger, les obligations dont le respect fait l'objet de vérifications sont celles qui résultent de la réglementation d'effet équivalent de son pays d'origine et celles qui lui sont applicables au titre de son activité en France.

## **Article L8222-5**

Le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par écrit par un agent de contrôle mentionné à l'article L. 8271-7 ou par un syndicat ou une association professionnels ou une institution représentative du personnel, de l'intervention d'un sous-traitant ou d'un subdélégué en situation irrégulière au regard des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 enjoint aussitôt à son cocontractant de faire cesser sans délai cette situation.

A défaut, il est tenu solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes, cotisations, rémunérations et charges mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 8222-2, dans les conditions fixées à l'article L. 8222-3.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au particulier qui contracte pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants.

## **Article L8222-6**

Sans préjudice des dispositions des articles L. 8222-1 à L. 8222-3, toute personne morale de droit public ayant contracté avec une entreprise, informée par écrit par un agent de contrôle, de la situation irrégulière de cette entreprise au regard des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5, l'enjoint aussitôt de faire cesser sans délai cette situation.

L'entreprise mise ainsi en demeure apporte à la personne publique la preuve qu'elle a mis fin à la situation délictuelle. A défaut, le contrat peut être rompu sans indemnité, aux frais et risques de l'entrepreneur.

La personne publique informe l'agent auteur du signalement des suites données par l'entreprise à son injonction.

## **Article L8222-7**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

## **Chapitre III : Droits des salariés.**

### **Article L8223-1**

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

### **Article L8223-2**

Le salarié obtient des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7, dans des conditions définies par décret, les informations relatives à l'accomplissement par son employeur de la déclaration préalable à l'embauche le concernant.

Lorsque cette formalité n'est pas accomplie par l'employeur, ces agents sont habilités à communiquer au salarié les informations relatives à son inscription sur le registre unique du personnel.

### **Article L8223-3**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

## **Article L8224-1**

Le fait de méconnaître les interdictions définies à l'article L. 8221-1 est puni d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 euros.

## **Article L8224-2**

Le fait de méconnaître les interdictions définies à l'article L. 8221-1 par l'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

## **Article L8224-3**

Les personnes physiques coupables des infractions prévues aux articles L. 8224-1 et L. 8224-2 encourent les peines complémentaires suivantes :

1° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-27 du code pénal, soit d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, soit d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale. Ces interdictions d'exercice peuvent être prononcées cumulativement ;

2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ;

3° La confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, ainsi que de ceux qui en sont le produit et qui appartiennent au condamné ;

4° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue ;

5° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26 du code pénal, des droits civiques, civils et de famille.

## **Article L8224-4**

Tout étranger coupable des infractions prévues aux articles L. 8224-1 et L. 8224-2 est passible d'une interdiction du territoire français qui peut être prononcée dans les conditions prévues par l'article 131-30 du code pénal pour une durée de cinq ans au plus.

## **Article L8224-5**

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, des infractions prévues par les articles L. 8224-1 et L. 8224-2 encourent :

1° L'amende, dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction prévue au 2° de l'article 131-39 du code pénal porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

## **Article L8224-6**

Le fait, pour toute personne soumise aux obligations énoncées à l'article L. 8221-7, de diffuser ou de faire diffuser, ou de communiquer au responsable de la publication ou de la diffusion des informations mensongères relatives à son identification est puni d'une amende de 7 500 euros.

# **TITRE III : MARCHANDAGE**

## **Chapitre Ier : Interdiction.**

### **Article L8231-1**

Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit.

## **Chapitre II : Obligations et solidarité financière du donneur d'ordre.**

### **Article L8232-1**

Lorsqu'un chef d'entreprise conclut un contrat pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de services avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'oeuvre nécessaire et que celui-ci n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, le chef d'entreprise respecte, à l'égard des salariés de l'entrepreneur employés dans son établissement ou les dépendances de celui-ci et sous les mêmes sanctions que pour ses propres salariés, les prescriptions prévues :

1° A l'article L. 1225-29, relatives aux repos obligatoires prénatal et postnatal ;

2° Aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33, relatives aux dispositions particulières à l'allaitement ;

3° Au livre Ier de la troisième partie, relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés ;

4° A la quatrième partie, relatives à la santé et à la sécurité au travail.

### **Article L8232-2**

En cas de défaillance de l'entreprise, à laquelle il est recouru dans les conditions prévues à l'article L. 8232-1, le chef d'entreprise encourt, nonobstant toute stipulation contraire, les responsabilités suivantes :

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

2° S'il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que ceux du chef d'entreprise ou de travaux exécutés par des salariés travaillant à domicile, le chef d'entreprise est substitué au sous-traitant pour le paiement des salaires et congés payés ainsi que pour le versement de la cotisation des prestations familiales et de la double cotisation des assurances sociales.

### **Article L8232-3**

Dans les cas prévus au présent chapitre, le salarié lésé, les organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales et la caisse de congés payés peuvent engager, en cas de défaillance de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour lequel le travail a été réalisé.

## **Chapitre III : Actions en justice.**

### **Article L8233-1**

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du présent titre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

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

## **Chapitre IV : Dispositions pénales.**

### **Article L8234-1**

Le fait de commettre le délit de marchandage, défini par l'article L. 8231-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'oeuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 euros.

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

## **Article L8234-2**

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de marchandage défini à l'article L. 8231-1 encourent les peines suivantes :

1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

## **TITRE IV : PRÊT ILLICITE DE MAIN-D'OEUVRE**

### **Chapitre Ier : Interdiction.**

#### **Article L8241-1**

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, au portage salarial aux

entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

## **Article L8241-2**

Les opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L. 2313-5 et L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

## **Chapitre II : Actions en justice.**

### **Article L8242-1**

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des dispositions du présent titre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

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

## **Chapitre III : Dispositions pénales.**

### **Article L8243-1**

Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main-d'oeuvre en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8241-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'oeuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 euros.

Dans tous les cas, la juridiction peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'elle désigne.

## **Article L8243-2**

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de prêt illicite de main-d'oeuvre prévu par l'article L. 8241-1 encourent les peines suivantes :

1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

# **TITRE V : EMPLOI D'ÉTRANGERS SANS TITRE DE TRAVAIL**

## **Chapitre Ier : Interdictions.**

### **Article L8251-1**

Nul ne peut, directement ou par personne interposée, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa.

## **Chapitre II : Droits du salarié étranger.**

### **Article L8252-1**

Le salarié étranger employé en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur définies par le présent code :

1° Pour l'application des dispositions relatives aux périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal et à l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-29 à L. 1225-33 ;

2° Pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés prévues au livre Ier de la troisième partie ;

3° Pour l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail prévues à la quatrième partie ;

4° Pour la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Il en va de même pour les articles L. 713-1 et suivants du code rural pour les professions agricoles.

### **Article L8252-2**

Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée ;

2° En cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire, à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

Le conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions.

### **Article L8252-3**

Le salarié étranger mentionné à l'article L. 8252-1 bénéficie des dispositions du chapitre III du titre V du livre II de la troisième partie relatives aux assurances et privilèges de salaire pour les sommes qui lui sont dues en application de cet article.

## **Chapitre III : Contribution spéciale.**

### **Article L8253-1**

Sans préjudice des poursuites judiciaires pouvant être intentées à son encontre, l'employeur qui a employé un travailleur étranger en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 acquitte une contribution spéciale au bénéfice de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations. Le montant de cette contribution spéciale est déterminé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat et est au moins égal à 500 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 et, en cas de réitération, à 5 000 fois ce même taux.

### **Article L8253-2**

Le paiement de la contribution spéciale, de sa majoration en cas de retard de paiement et des pénalités de retard, dues en application du premier alinéa de l'article L. 8251-1 et des articles

L. 8254-1

à L. 8254-3, est garanti par un privilège sur les biens meubles et effets mobiliers des redevables, où qu'ils se trouvent, au même rang que celui dont bénéficie le Trésor en application de l'article 1920 du code général des impôts.

### **Article L8253-3**

Les créances privilégiées en application de l'article L. 8253-2 dues par un commerçant, un artisan ou une personne morale de droit privé même non commerçante, sont inscrites à un registre public, dans le délai de six mois suivant leur date limite de paiement.

L'inscription conserve le privilège pendant deux années et six mois à compter du jour où elle est effectuée. Elle ne peut être renouvelée.

### **Article L8253-4**

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire du redevable ou d'un tiers tenu légalement au paiement de la contribution spéciale, le privilège dont l'inscription n'a pas été régulièrement requise à l'encontre du redevable ne peut plus être exercé pour les créances qui étaient soumises à titre obligatoire à cette inscription.

Les pénalités, majorations de retard et frais de poursuite dus par le redevable à la date du jugement d'ouverture ne sont pas dus.

### **Article L8253-5**

L'inscription d'une créance privilégiée en application de l'article L. 8253-2 peut faire l'objet à tout moment d'une radiation totale ou partielle.

### **Article L8253-6**

Le directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations peut prescrire au redevable de la contribution spéciale de consigner auprès de l'agent comptable de l'agence une

partie du montant de cette contribution dès lors qu'un constat d'infraction au premier alinéa de l'article L. 8251-1 a été dressé à l'encontre de ce redevable et que le délai imparti à ce dernier pour présenter ses observations est expiré.

## **Article L8253-7**

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

## **Chapitre IV : Solidarité financière du donneur d'ordre.**

### **Article L8254-1**

Toute personne vérifie, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution de ce contrat, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1.

### **Article L8254-2**

La personne qui méconnaît les dispositions de l'article L. 8254-1 est tenue solidairement avec son cocontractant, sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 8222-1 à L. 8222-6, au paiement de la contribution spéciale prévue à l'article L. 8253-1 et de la contribution forfaitaire prévue à l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

### **Article L8254-3**

Le particulier qui conclut pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum est soumis aux dispositions des articles L. 8254-1 et L. 8254-2, lors de la conclusion de ce contrat.

## **Article L8254-4**

Les modalités selon lesquelles sont opérées les vérifications imposées par le présent chapitre ainsi que la répartition de la charge de la contribution en cas de pluralité de cocontractants sont précisées par décret.

## **Chapitre V : Actions en justice.**

### **Article L8255-1**

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions nées en faveur des salariés étrangers en vertu des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer.

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

## **Chapitre VI : Dispositions pénales.**

### **Article L8256-1**

Le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L. 8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 000 euros.

### **Article L8256-2**

Le fait pour toute personne, directement ou par personne interposée, d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 15 000 euros.

Ces peines sont portées à un emprisonnement de dix ans et une amende de 100 000 euros lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

### **Article L8256-3**

Les personnes physiques coupables des infractions prévues à l'article L. 8256-2 encourent les peines complémentaires suivantes :

1° L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou par personne interposée l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, selon les modalités prévues par l'article 131-27 du code pénal ;

2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ;

3° La confiscation des objets ayant servi, directement ou indirectement, à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, à quelque personne qu'ils appartiennent dès lors que leur propriétaire ne pouvait en ignorer l'utilisation frauduleuse, ainsi que des objets qui sont le produit de l'infraction et qui appartiennent au condamné ;

4° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal ;

5° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26 du code pénal, des droits civiques, civils et de la famille ;

6° L'interdiction de séjour pour une durée de cinq ans au plus.

### **Article L8256-4**

Les personnes physiques coupables des infractions prévues à l'article L. 8256-2 encourent la peine complémentaire de fermeture des locaux ou établissements tenus ou exploités par elles et ayant

servi à commettre les faits incriminés.

### **Article L8256-5**

Les personnes physiques condamnées au titre de l'infraction prévue au deuxième alinéa de l'article L. 8256-2 encourent la peine complémentaire de confiscation de tout ou partie de leurs biens, quelle qu'en soit la nature.

### **Article L8256-6**

L'interdiction du territoire français peut être prononcée, dans les conditions prévues par les articles 131-30 à 131-30-2 du code pénal, pour une durée de dix ans au plus ou à titre définitif à l'encontre de tout étranger coupable des infractions définies à l'article L. 8256-2.

### **Article L8256-7**

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, des infractions prévues au présent chapitre, à l'exception de l'article L. 8256-1, encourent :

1° L'amende, dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

### **Article L8256-8**

Les personnes morales condamnées au titre de l'infraction prévue au deuxième alinéa de l'article L. 8256-2 encourent la peine complémentaire de confiscation de tout ou partie de leurs biens, quelle

qu'en soit la nature.

## **TITRE VI : CUMULS IRRÉGULIERS D'EMPLOIS**

### **Chapitre Ier : Interdictions et dérogations**

#### **Section 1 : Interdictions.**

##### **Article L8261-1**

Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession.

##### **Article L8261-2**

Nul ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions de la présente section.

#### **Section 2 : Dérogations.**

##### **Article L8261-3**

Sont exclus des interdictions prévues à l'article L. 8261-1 :

1° Les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux oeuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;

2° Les travaux accomplis pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ;

3° Les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;

4° Les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

## **Chapitre II : Dispositions pénales.**

# **TITRE VII : CONTRÔLE DU TRAVAIL ILLÉGAL**

## **Chapitre Ier : Compétence des agents**

### **Section 1 : Dispositions communes.**

#### **Article L8271-1**

Les infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1 sont recherchées et constatées par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 dans la limite de leurs compétences respectives en matière de travail illégal.

#### **Article L8271-2**

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1 se communiquent réciproquement tous renseignements et tous documents utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal.

Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont habilités à leur transmettre tous renseignements et documents nécessaires à cette mission.

#### **Article L8271-3**

Lorsqu'ils ne relèvent pas des services de la police ou de la gendarmerie nationales, les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1 peuvent solliciter des interprètes assermentés inscrits sur l'une des listes prévues à l'article 157 du code de procédure pénale, pour le contrôle de la réglementation sur la main-d'oeuvre étrangère et le détachement transnational de travailleurs.

#### **Article L8271-4**

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1 transmettent, sur demande écrite, aux agents du Centre national de la cinématographie, des directions régionales des affaires culturelles, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et des collectivités territoriales tous renseignements et tous documents nécessaires à l'appréciation des droits ou à l'exécution d'obligations qui entrent dans le champ de leurs compétences respectives.

Ils disposent, dans l'exercice de leur mission de lutte contre le travail illégal, d'un droit de communication sur tous renseignements et documents nécessaires auprès de ces services.

#### **Article L8271-5**

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1 peuvent, sur demande écrite, obtenir des organismes chargés d'un régime de protection sociale ou des caisses assurant le service des congés payés mentionnées au livre Ier de la troisième partie tous renseignements ou tous documents utiles à l'accomplissement de leurs missions en matière de travail illégal.

Ils transmettent à ces organismes, qui doivent en faire la demande par écrit, tous renseignements et tous documents permettant à ces derniers de recouvrer les sommes impayées ou d'obtenir le remboursement de sommes indûment versées.

#### **Article L8271-6**

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1, ainsi que les autorités chargées de la coordination de leurs actions, peuvent échanger tous renseignements et tous documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal avec les agents investis des mêmes compétences et les autorités chargées de la coordination de leurs actions dans les Etats étrangers.

Lorsque des accords sont conclus avec les autorités de ces Etats, ils prévoient les modalités de mise en oeuvre de ces échanges.

## **Section 2 : Travail dissimulé.**

### **Article L8271-7**

Les infractions aux interdictions du travail dissimulé prévues à l'article L. 8221-1 sont recherchées par :

1° Les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail ;

2° Les inspecteurs et les contrôleurs du travail maritime ;

3° Les officiers et agents de police judiciaire ;

4° Les agents des impôts et des douanes ;

5° Les agents des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole agréés à cet effet et assermentés ;

6° Les officiers et les agents assermentés des affaires maritimes ;

7° Les fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile commissionnés à cet effet et assermentés ;

8° Les fonctionnaires ou agents de l'Etat chargés du contrôle des transports terrestres.

### **Article L8271-8**

Les infractions aux interdictions du travail dissimulé sont constatées au moyen de procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis directement au procureur de la République.

### **Article L8271-8-1**

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 communiquent leurs procès-verbaux de travail dissimulé aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 723-3 du code rural, qui procèdent à la mise en recouvrement des cotisations et contributions qui leur sont dues sur la base des informations contenues dans lesdits procès-verbaux.

### **Article L8271-9**

Pour la recherche et la constatation des infractions aux interdictions du travail dissimulé, les agents de contrôle peuvent se faire présenter et obtenir copie immédiate des documents suivants, quels que soient leur forme et leur support :

1° Les documents justifiant que l'immatriculation, les déclarations et les formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ont été effectuées ainsi que ceux relatifs à l'autorisation d'exercice de la profession ou à l'agrément lorsqu'une disposition particulière l'a prévu ;

2° Les documents justifiant que l'entreprise a vérifié, conformément aux dispositions des articles L. 8222-1 ou L. 8222-4, que son ou ses cocontractants ont accompli les formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ou des réglementations d'effet équivalent de leur pays d'origine ;

3° Les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux prestations exécutées en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8221-1.

### **Article L8271-10**

Les agents de contrôle peuvent, sur demande écrite, obtenir des services préfectoraux tous renseignements ou tous documents relatifs à l'autorisation d'exercice ou à l'agrément d'une profession réglementée.

### **Article L8271-11**

Les agents de contrôle sont habilités à entendre, en quelque lieu que ce soit et avec son consentement, toute personne rémunérée, ayant été rémunérée ou présumée être ou avoir été rémunérée par l'employeur ou par un travailleur indépendant afin de connaître la nature de ses activités, ses conditions d'emploi et le montant des rémunérations s'y rapportant, y compris les avantages en nature.

Ces auditions peuvent faire l'objet d'un procès-verbal signé des agents précités et des intéressés.

Ces agents sont en outre habilités à demander aux employeurs, aux travailleurs indépendants, aux personnes employées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils sont amenés à recueillir les déclarations dans l'exercice de leur mission, de justifier de leur identité et de leur adresse.

### **Article L8271-12**

Les agents de contrôle sont habilités, lorsque le siège de l'entreprise est domicilié dans des locaux occupés en commun en application de l'article L. 123-10 du code de commerce réprimant certaines infractions en matière de registre du commerce et des sociétés, à se faire communiquer par l'entreprise domiciliataire tous les documents détenus dans ses locaux nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé.

### **Article L8271-13**

Dans le cadre des enquêtes préliminaires diligentées pour la recherche et la constatation des infractions aux interdictions de travail dissimulé, les officiers de police judiciaire assistés, le cas échéant, des agents de police judiciaire, peuvent, sur ordonnance du président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel sont situés les lieux à visiter ou d'un juge délégué par lui, rendue sur réquisitions du procureur de la République, procéder à des visites domiciliaires, perquisitions et saisies de pièces à conviction dans les lieux de travail relevant des articles L. 4111-1 du présent code et L. 722-1 du code rural, y compris dans ceux n'abritant pas de salariés, même lorsqu'il s'agit de locaux habités.

Le juge vérifie que la demande d'autorisation qui lui est soumise est fondée sur des éléments de fait laissant présumer l'existence des infractions dont la preuve est recherchée.

Ces dispositions ne dérogent pas aux règles de droit commun relatives à la constatation des infractions par les officiers et agents de police judiciaire.

## **Section 3 : Marchandage.**

### **Article L8271-14**

Outre les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents et officiers de police judiciaire, les agents des impôts et des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au procureur de la République, les infractions aux dispositions de l'article L. 8231-1 relatives à l'interdiction du marchandage.

### **Article L8271-15**

Dans le cadre de leur mission de lutte contre le marchandage, les agents mentionnés à l'article L. 8271-14 peuvent se faire présenter les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux opérations de marchandage.

## **Section 4 : Prêt illicite de main-d'oeuvre.**

### **Article L8271-16**

Dans le cadre de leur mission de lutte contre le prêt illicite de main-d'oeuvre, les agents mentionnés à l'article L. 8112-1 peuvent se faire présenter les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux opérations de prêt illicite de main-d'oeuvre.

## **Section 5 : Emploi d'étrangers sans titre de travail.**

### **Article L8271-17**

Outre les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents et officiers de police judiciaire, les agents de la direction générale des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au procureur de la République, les infractions aux dispositions

de l'article L. 8251-1 relatif à l'emploi d'un étranger sans titre de travail.

## **Article L8271-18**

Les dispositions de l'article L. 8271-13 sont applicables à la recherche et à la constatation des infractions à l'emploi d'étranger sans titre de travail.

## **Article L8271-19**

Afin de lutter contre le travail illégal, les agents chargés de la délivrance des titres de séjour, individuellement désignés et dûment habilités, peuvent avoir accès aux traitements automatisés des autorisations de travail dans les conditions définies par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Pour les mêmes motifs, les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et fonctionnaires assimilés, individuellement désignés et dûment habilités, peuvent avoir accès aux traitements automatisés des titres de séjour des étrangers dans les conditions définies par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 précitée.

## **Section 6 : Dispositions d'application.**

### **Article L8271-20**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des articles L. 8271-7 à L. 8271-12.

## **Chapitre II : Sanctions administratives.**

### **Article L8272-1**

Lorsque l'autorité administrative a connaissance d'un procès-verbal relevant une des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, elle peut, eu

égard à la gravité des faits constatés, à la nature des aides sollicitées et à l'avantage qu'elles procurent à l'employeur, refuser d'accorder, pendant une durée maximale de cinq ans, les aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle à la personne ayant fait l'objet de cette verbalisation.

Il en est de même pour les subventions et les aides à caractère public attribuées par le ministère de la culture et de la communication, y compris par les directions régionales des affaires culturelles, le Centre national de la cinématographie, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Cette décision de refus est prise sans préjudice des poursuites judiciaires qui peuvent être engagées.

Un décret fixe la nature des aides et subventions concernées et les modalités de la prise de décision relative au refus de leur attribution.

### **Chapitre III : Coordination interministérielle de la lutte contre le travail illégal.**

# **LIVRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER**

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L8311-1**

Les dispositions générales prévues par l'article L. 1511-1 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

## **TITRE II : DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER, SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

#### **Article L8321-1**

Les dispositions générales prévues par les articles L. 1521-1 à L. 1521-4 sont également applicables aux dispositions du présent titre.

### **Chapitre II : Inspection du travail.**

### **Chapitre III : Lutte contre le travail illégal**

#### **Section 1 : Travail dissimulé.**

#### **Article L8323-1**

Un décret en Conseil d'Etat apporte aux dispositions du titre II du livre II, relatives au travail dissimulé, les adaptations nécessaires à leur application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.

## **Section 2 : Emploi d'étrangers sans titre de travail**

### **Sous-section 1 : Interdictions.**

#### **Article L8323-2**

Nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les conditions de délivrance de l'autorisation de travail sont déterminées par voie réglementaire.

### **Sous-section 2 : Dispositions pénales.**

#### **Article L8323-3**

Le fait pour toute personne, directement ou par personne interposée, d'engager, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée à Saint-Pierre-et-Miquelon, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8323-2, est puni des peines prévues aux articles L. 8256-2 à L. 8256-6.

## **TITRE III : MAYOTTE, WALLIS ET FUTUNA ET TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES**

### **Chapitre unique.**

#### **Article L8331-1**

Lorsque les salariés et les entreprises interviennent dans les collectivités de la République française exclues du champ d'application géographique défini à l'article L. 1511-1, les dispositions de l'article L. 8222-4 sont applicables au cocontractant établi ou domicilié à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.