

N° 135

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

Annexe au procès-verbal de la séance du 14 décembre 1972.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

relatif au Code du travail,

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à la Commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (4^e législ.) : 2224, 2703, in-8° 723 et feuilletton n° 421.

Code du travail.

L'Assemblée Nationale a adopté, en première lecture, le projet de loi dont la teneur suit :

PROJET DE LOI

Article premier.

Les dispositions annexées à la présente loi constituent le Code du travail. — Première partie (législative). (Annexe I.)

Art. 2.

Sont abrogées les dispositions de nature législative contenues dans les textes figurant en annexe à la présente loi (Annexe II).

Art. 3.

Les dispositions des articles premier et 2 ci-dessus entreront en vigueur en même temps que le décret en Conseil d'Etat, pris sur le rapport du Ministre chargé du Travail et du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, après avis de la Commission supérieure chargée d'étudier la codification et la simplification des textes législatifs et réglementaires, par lequel il sera procédé à l'incorporation dans le Code du travail — Première partie (législative) — des dispositions législatives réprimant les infractions à la législation du travail ainsi que des dispositions des lois n° 71-575 et 71-576 du 16 juillet 1971, et de celles des lois modifiant ou complétant les dispositions du Code du travail ci-annexé promulguées entre le 1^{er} mars 1972 et la date de promulgation de la présente loi.

Ce décret apportera aux textes à codifier les adaptations de forme rendues nécessaires par le travail de codification à l'exclusion de toute modification de fond.

Nonobstant la règle prévue à l'alinéa premier du présent article, les dispositions du 14° de l'article L 133-3 prennent effet à compter du 1^{er} janvier 1973.

Art. 4.

Il sera procédé, chaque année, par décrets en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission supérieure chargée d'étudier la codification et la simplification des textes législatifs et réglementaires, à l'incorporation dans le Code du travail, des textes législatifs modifiant certaines de ses dispositions sans s'y référer expressément.

Ces décrets apporteront aux textes à codifier les adaptations de forme rendues nécessaires par le travail de codification à l'exclusion de toute modification de fond.

Art. 5.

Sera annexé au Code du travail — Première partie (législative) — le texte des dispositions des Conventions internationales du travail applicables en droit interne français.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 12 décembre 1972.

Le Président,

Signé : Achille PERETTI.

ANNEXE I

CODE DU TRAVAIL

PREMIERE PARTIE

(Législative.)

LIVRE I^{er}

CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

TITRE I^{er}

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CHAPITRE I^{er}

Etablissement du contrat.

Article L. 111-1.

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

Article L. 111-2.

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

Article L. 111-3.

A peine de nullité le contrat d'apprentissage est constaté par écrit soit par acte authentique, soit par acte sous seing privé. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article L. 111-4.

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

Article L. 111-5.

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

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

Article L. 111-6.

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

Article L. 111-7.

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

Article L. 111-8.

Sont incapables de recevoir des apprentis :

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

Article L. 111-9.

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

Article L. 111-10.

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

CHAPITRE II

Devoirs des maîtres et des apprentis.

Article L. 112-1.

Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au-dehors et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il doit aussi les avertir sans retard en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Article L. 112-2.

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

Il ne doit l'employer, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Article L. 112-3.

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

Article L. 112-4.

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

Article L. 112-5.

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

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

Article L. 112-6.

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

CHAPITRE III

Résiliation et expiration du contrat.

Article L. 113-1.

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

Article L. 113-2.

Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit :

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

Article L. 113-3.

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

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

Article L. 113-4.

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

Article L. 113-5.

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

Article L. 113-6.

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

CHAPITRE IV

Apprentissage artisanal.

Article L. 114-1.

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle à l'application des règles fixées en matière d'apprentissage par le code de l'artisanat.

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article L. 120-1.

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

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales.

Article L. 121-1.

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

Article L. 121-2.

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

CHAPITRE II

Louage de services.

SECTION I

Règles générales.

Article L. 122-1.

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

Article L. 122-2.

La durée du louage de services est, sauf convention contraire, réglée suivant l'usage des lieux.

Article L. 122-3.

L'engagement d'un ouvrier ne peut excéder un an, à moins qu'il ne soit contremaître, conducteur des autres ouvriers ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulés par un acte exprès.

Article L. 122-4.

Le louage de services fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.

SECTION II

Délai-congé.

Article L. 122-5.

L'existence et la durée du délai-congé résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession ou, à défaut de ces usages, des conventions collectives, et en agriculture, des règlements de travail pris en application des articles 983 à 991 du code rural. Il peut être dérogé par convention collective ou par règlement de travail au délai résultant des usages.

Par dérogation aux dispositions précédentes qui demeurent applicables dans le cas où le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail, les salariés justifiant chez leurs employeurs d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus qui sauf pour faute grave, sont licenciés, ont droit à un délai-congé d'un mois, à moins que les règlements de travail, les conventions

collectives de travail, ou à défaut, les usages, ne prévoient, soit un délai-congé d'une durée supérieure, soit, pour prétendre à ce préavis, une condition d'ancienneté inférieure à six mois.

Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement intérieur fixant un délai-congé inférieur à celui qui résulte des deux précédents alinéas, ou une condition d'ancienneté supérieure à six mois est nulle de plein droit.

Article L. 122-6.

Sans préjudice de l'application des dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 122-5, tout travailleur salarié relevant des activités mentionnées aux articles L. 131-1 et L. 131-2, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit sauf en cas de faute grave, au choix de l'employeur :

Soit à un délai-congé de deux mois ;

Soit à un délai-congé d'un mois accompagné d'une indemnité spéciale dont le taux et les modalités de calcul sont déterminées par décret. Le montant de cette indemnité s'ajoute à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-7 ou, le cas échéant, à l'indemnité de licenciement applicable en vertu d'une convention collective de travail, d'un règlement de travail, du contrat de travail ou des usages.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-7 sont applicables au décompte de l'ancienneté du travailleur salarié pour l'application du présent article.

Article L. 122-7

Tout travailleur salarié relevant des activités mentionnées aux articles L. 131-1 et L. 131-2, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixées par décret.

Les circonstances qui, en vertu soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article. Toutefois la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions qui précèdent.

Article L. 122-8.

Les dispositions des articles L. 122-6 et L. 122-7 sont applicables aux personnels mentionnés aux articles L. 351-18 à L. 351-20 et aux salariés qui sont soumis au même statut législatif ou réglementaire particulier que celui d'entreprises publiques dès lors que les intéressés remplissent les conditions prévues auxdits articles.

Article L. 122-9.

Lorsque l'employeur prend l'initiative du congé, il doit le notifier par écrit. La date de présentation de cet écrit constitue le point de départ du délai-congé d'un mois ou de deux mois.

Article L. 122-10.

La résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes.

Le jugement doit, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat.

Article L. 122-11.

Pour la fixation de l'indemnité prévue au premier alinéa de l'article précédent, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services combinée avec l'âge du salarié, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

Article L. 122-12.

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

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai-congé.

Article L. 122-13.

Les parties ne peuvent renoncer, à l'avance, au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Article L. 122-14.

Les dispositions des articles précédents sont applicables même au cas où le salarié est lié par des contrats de louage de services à plusieurs employeurs.

SECTION III

Conséquences de la rupture du contrat.

Article L. 122-15.

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

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

durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du délai-congé ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article L. 122-16.

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

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

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

Article L. 122-17.

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

La forclusion ne peut être opposée au travailleur :

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

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

SECTION IV

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

Article L. 122-18.

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

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

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

Article L. 122-19.

Un droit de priorité à l'embauchage valable durant une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Article L. 122-20.

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

Article L. 122-21.

En matière de louage de service si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire 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, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

Article L. 122-22.

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

Article L. 122-23.

En cas de violation des dispositions de la présente section, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts qui sont fixés par le juge, conformément aux indications de l'article L. 122-10.

Article L. 122-24.

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

SECTION V

Règles particulières aux femmes en couches.

Article L. 122-25.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27 ci-dessous, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve

de ce fait, annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant par application de l'alinéa précédent la résiliation du contrat de travail.

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

Article L. 122-26.

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

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

Article L. 122-27.

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

Article L. 122-28.

A l'expiration du délai de huit semaines ou éventuellement de douze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Article L. 122-29.

Toute convention contraire aux dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-34 est nulle de plein droit.

Article L. 122-30.

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28 peut donner lieu à l'attribution de dommages intérêts au profit de la femme.

En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré.

Article L. 122-31.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des dispositions qui précèdent et le régime des sanctions applicables à l'employeur qui a méconnu lesdites dispositions.

Article L. 122-32.

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

SECTION VI

Règlement intérieur.

Article L. 122-33.

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire :

1° Dans les entreprises industrielles et commerciales employant habituellement au moins vingt salariés ;

2° Dans les établissements mentionnés à l'article L. 321-2 et dans les conditions déterminées audit article.

3° Dans les offices publics et ministériels pour les employeurs des professions libérales, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, employant habituellement au moins vingt salariés.

Article L. 122-34.

Un règlement spécial peut être établi pour chacune des divisions de l'entreprise ou pour chaque catégorie de personnel.

Article L. 122-35.

Un règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise, s'il existe, ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel.

Article L. 122-36.

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

Article L. 122-37.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité prévues à l'article précédent, le règlement intérieur doit être adressé à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre.

Celui-ci peut exiger le retrait ou la modification des dispositions du règlement intérieur contraires aux lois et règlements.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours devant le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Article L. 122-38.

Les dispositions précédentes s'appliquent également à toute modification apportée à un règlement intérieur.

Article L. 122-39.

Il est interdit à tout employeur de sanctionner par des amendes les manquements aux prescriptions d'un règlement intérieur.

Toutefois, les amendes sont licites lorsque le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre :

1° A autorisé le maintien d'un régime d'amendes là où il existait antérieurement à la promulgation de la loi du 5 février 1932 ;

2° Autorise la création ou l'institution d'un tel régime dans des établissements créés après la promulgation de cette loi. Le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre prend sa décision après avis des organisations patronales et ouvrières de la profession et de la région.

Article L. 122-40.

Lorsqu'elles sont autorisées en application des dispositions précédentes les amendes ne peuvent être prévues qu'aux conditions ci-après :

1° Elles ne peuvent être prescrites que pour des manquements à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Leur taux doit être fixé par un règlement intérieur régulièrement établi ;

2° Le total des amendes infligées dans la même journée ne peut excéder le quart du salaire journalier ;

3° Le produit des amendes est versé dans une caisse de secours au profit du personnel.

Article L. 122-41.

Toutes stipulations contraires aux dispositions des deux articles précédents sont nulles et de nul effet.

Article L. 122-42.

L'autorisation est de droit lorsque les amendes sanctionnent exclusivement l'inobservation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et lorsqu'il est en outre satisfait aux autres conditions auxquelles l'autorisation est subordonnée.

CHAPITRE III

Louage d'industrie ou marché d'ouvrage.

Article L. 123-1.

Les règles particulières au louage d'industrie ou marché d'ouvrage sont fixées par les articles 1787 et suivants du code civil.

CHAPITRE IV

Travail temporaire.

SECTION I

Règles générales.

Article L. 124-1.

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

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

Article L. 124-2.

Il ne peut être fait appel aux salariés mentionnés à l'article L. 124-1 que pour des tâches non durables accomplies pour le compte d'un utilisateur, dénommées « missions » au sens du présent chapitre et dans les seuls cas suivants :

- a) Absence temporaire d'un salarié permanent pendant la durée de cette absence ;
- b) Suspension d'un contrat de travail, pendant le temps de cette suspension, sauf en cas de conflit collectif de travail ;
- c) Survenance de la fin d'un contrat de travail dans l'attente de l'entrée en service effectif du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;
- d) Existence d'un surcroît occasionnel d'activité ;
- e) Création d'activités nouvelles ;
- f) Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

Article L. 124-3.

Le contrat liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être écrit.

Ce contrat doit énoncer :

- a) Le motif précis justifiant le recours au travail temporaire ;
- b) Le nombre de travailleurs temporaires demandés, les qualifications professionnelles exigées, le lieu, l'horaire, les caractéristiques particulières du travail. Dans tous les cas où il s'agit de l'exercice d'une profession paramédicale réglementée, les travailleurs temporaires doivent justifier de l'enregistrement de leur titre professionnel auprès de l'autorité administrative compétente ;
- c) Les modalités de rémunération de la prestation de service.

Dans les cas prévus aux *c*, *d*, *e* de l'article L. 124-2, la durée de ce contrat ne peut excéder trois mois, sauf justifications fournies à l'autorité administrative.

SECTION II

Règles spéciales en matière de relation de travail.

Article L. 124-4.

Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être écrit. Ce contrat est conclu pour la durée déterminée ou indéterminée, pendant laquelle le salarié doit être mis à la disposition de l'utilisateur.

Ce contrat doit :

a) Reproduire les clauses prévues au b de l'article L. 124-3 ci-dessus ;

b) Enoncer la qualification du salarié ;

c) Préciser les modalités de paiement et les éléments de la rémunération due au salarié.

Sont **prohibées et réputées non écrites** les clauses tendant à interdire l'embauchage à l'issue de la mission par l'utilisateur des salariés mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire.

Article L. 124-5.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de précarité d'emploi pour chaque mission effectivement accomplie par ce salarié.

Cette indemnité est fonction notamment de la durée de la mission et de la rémunération du salarié. Elle n'est pas due si la mise à disposition a pris fin avant le terme prévu par le fait volontaire du salarié.

Le taux de cette indemnité est fixé par le contrat mentionné à l'article L. 124-4. Ce taux ne peut être inférieur à un minimum établi par voie de convention collective.

A défaut de fixation de ce minimum par voie de convention collective dans un délai de un an à compter du 5 janvier 1972, le taux minimum de l'indemnité de précarité d'emploi est déterminé par décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.

Article L. 124-6.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission, quelle qu'ait été la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au douzième de la rémunération totale due au salarié.

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

1° Les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-32 du présent code ;

2° Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

3° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve rattaché sous les drapeaux à un titre quelconque, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

Article L. 124-7.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail pendant la durée des missions, par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

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

L'observation des mesures ci-dessus définies est à la charge de l'utilisateur ou de ses préposés. Il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article L. 124-8.

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

Dans le cas de défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, l'utilisateur lui est substitué, pour la durée de la mission, à l'égard des salariés et des organismes de sécurité sociale ou des institutions sociales dont relèvent ces salariés.

Cette substitution est limitée au paiement :

Des salaires et de leurs accessoires ;

Des indemnités résultant du présent chapitre ;

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

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

Les conditions d'application du présent article, notamment celles relatives à la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire et à la substitution à ce dernier de l'utilisateur, seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 124-9.

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

SECTION III

Règles de contrôle.

Article L. 124-10.

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative.

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

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

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

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

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

Article L. 124-11.

Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'autorité administrative des éléments d'information, notamment d'ordre statistique, sur les opérations qu'ils effectuent ainsi que toute justification du paiement des charges dont ils sont redevables au titre de la sécurité sociale. Doit, en outre, être inclus dans ces éléments d'information un relevé mensuel des contrats de mise à disposition qu'ils ont conclus avec les utilisateurs, comprenant la durée de ces contrats, la nature des postes de travail occupés et l'identité des entreprises utilisatrices.

Le décret prévu à l'article L. 124-10 précise la nature de ces éléments d'information ; il détermine également la périodicité et la forme de leur production.

Article L. 124-12.

Lorsqu'une entreprise mentionnée à l'article L. 125-1 conclut avec un salarié un contrat tendant à le mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, cette entreprise est tenue d'en avvertir l'antenne de la section locale de l'Agence nationale pour l'emploi prévue à l'article L. 330-6 ou à défaut au service de la main-d'œuvre.

Article L. 124-13.

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

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

Les dispositions de l'article L. 143 du code de la sécurité sociale sont applicables aux utilisateurs.

SECTION IV

Dispositions diverses.

Article L. 124-14.

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

Article L. 124-15.

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

CHAPITRE V

Marchandage.

Article L. 125-1.

L'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs (ou marchandage) est interdite.

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

Article L. 125-2.

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

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

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

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

Article L. 125-3.

Sous réserve de l'application, le cas échéant, des dispositions des articles L. 125-1, L. 125-2, R. 125-1 et L. 200-3 du présent code et de celles du code des marchés publics, un employeur qui ne répond pas à la définition d'entrepreneur de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du présent code peut mettre un ou plusieurs de ses salariés permanents à la disposition provisoire d'un tiers. Les articles L. 124-7, L. 124-9, L. 420-3 dernier alinéa, L. 124-13, L. 124-14, L. 341-3 du présent code sont alors applicables ainsi que les articles 23 à 31 de la loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire.

CHAPITRE VI

Cautionnements.

Article L. 126-1.

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

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

Article L. 126-2.

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

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

Article L. 126-3.

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

Article L. 126-4.

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

TITRE III

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application.

Article L. 131-1.

Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et travailleurs ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit du travailleur à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions de travail et de leurs garanties sociales. Il concerne les professions industrielles et commerciales, les professions agricoles définies aux articles 1024 et 1060 du code rural ; les professions libérales, les offices publics et ministériels, les employés de maison, les concierges d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, les travailleurs à domicile, le personnel des caisses d'épargne ordinaires, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit.

Article L. 131-2.

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

Article L. 131-3.

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux établissements et entreprises dont le personnel est soumis au même statut législatif ou réglementaire particulier que celui d'entreprises publiques.

Les modalités d'application du présent titre aux entreprises publiques sont déterminées par le chapitre IV ci-dessous.

CHAPITRE II

Nature et validité de la convention.

Article L. 132-1.

La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales qui est conclu entre :

D'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs reconnues les plus représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du présent code ou qui sont affiliées auxdites organisations ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application professionnel ou territorial de la convention collective.

D'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention peut comporter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application.

Celui-ci est national, régional, local ou limité à un ou plusieurs établissements ou à une ou plusieurs entreprises.

Article L. 132-2.

Les conventions collectives ne peuvent avoir pour conséquence de diminuer le rendement dans les entreprises. Par suite, est notamment nulle et de nul effet toute disposition contractuelle interdisant la rémunération aux pièces, les primes de rendement, limitant l'emploi ou la modernisation de l'outillage, restreignant l'exécution des heures supplémentaires à certains travaux ou à certaines préparations.

Article L. 132-3.

Lorsqu'il n'existe pas de convention collective nationale, régionale ou locale, les conventions d'entreprise ou d'établissement peuvent déterminer les diverses conditions de travail, les garanties sociales en s'inspirant notamment des dispositions prévues à l'article L. 133-3 du présent code et fixer le taux des salaires effectifs et celui des accessoires de salaire.

Dans le cas contraire, elles peuvent adapter les dispositions des conventions collectives aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement ou des entreprises ou établissements considérés. Elles peuvent fixer, en outre, le taux des salaires effectifs et celui des accessoires de salaire, ainsi que comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Dans le cas où une convention collective nationale, régionale ou locale viendrait à s'appliquer à l'entreprise postérieurement à la conclusion de la convention d'entreprise, cette dernière devra adapter ses dispositions moins favorables à celles de la convention nationale, régionale ou locale nouvellement signée ou étendue par arrêté ministériel.

Article L. 132-4.

Les représentants des organisations prévues à l'article L. 132-1 peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu :

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

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Article L. 132-5.

La convention collective de travail doit être écrite à peine de nullité.

Article L. 132-6.

La convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

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

La convention collective de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelle forme et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective prévoit notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Article L. 132-7.

Lorsqu'une convention collective a été dénoncée, elle continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an, sauf clause ou accord prévoyant une durée plus longue et déterminée à compter de l'expiration du délai de préavis.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'alinéa précédent, en cas de mise en cause des accords ou conventions collectives, notamment par fusion, cession, scission ou changement d'activité, ces accords ou conventions collectives sont maintenus en vigueur à l'égard des travailleurs antérieurement bénéficiaires qui sont directement affectés par les mesures sus-indiquées, jusqu'à leur remplacement par de nouvelles conventions, ou, à défaut de la conclusion de celles-ci pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet desdites mesures.

Article L. 132-8.

Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes ou à défaut de conseil de prud'hommes ou lorsque le conseil des prud'hommes n'est pas compétent pour les travailleurs et employeurs intéressés, au greffe du tribunal d'instance du lieu où elles ont été conclues.

Article L. 132-9.

Toute organisation syndicale de travailleurs, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, qui ne sont pas parties à la convention collective, peuvent y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est soumise, quant à son entrée en vigueur, aux règles applicables aux conventions collectives. Elle doit en outre être notifiée aux signataires de la convention.

L'organisation adhérente est liée par la convention collective.

A condition que l'adhésion soit totale et que l'organisation adhérent soit, selon le cas, une des organisations les plus représentatives sur le plan national au sens de l'article L. 133-2 ou une des organisations les plus représentatives de la branche d'activité intéressée au sens des articles L. 133-2, ou L. 133-6 ou encore une organisation ayant fait la preuve de sa représentativité dans le champ d'application de la convention, elle 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 collective ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision de cette convention.

Article L. 132-10.

Sont soumis aux obligations de la convention collective tous ceux qui l'ont signée à titre personnel ainsi que ceux qui sont ou deviennent membres des organisations signataires. Sont également soumis auxdites obligations dans les conditions définies à l'article L. 132-9, les organisations adhérentes ainsi que ceux qui sont ou deviennent membres de ces dernières organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

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

CHAPITRE III

**Conventions susceptibles d'être étendues
et procédure d'extension.**

Article L. 133-1.

A la demande de l'une des organisations syndicales nationales d'employeurs ou de salariés intéressés considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail ou son représentant peut provoquer la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une conven-

tion collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et salariés d'une branche d'activité déterminée pour l'ensemble du territoire.

Les commissions mixtes sont composées des représentants des organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives pour l'ensemble du territoire.

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles : elles fixent les conditions de travail particulières à ces catégories et sont discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

Article L. 133-2.

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

- les effectifs ;
- l'indépendance ;
- les cotisations ;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat ;
- l'attitude patriotique pendant l'occupation.

Article L. 133-3.

Les conventions collectives nationales contiennent obligatoirement les dispositions concernant :

1° Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;

2° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour la révision de ce salaire :

a) Le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification ;

b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ; ces derniers, appliqués au salaire minimum national professionnel de l'ouvrier sans qualification, servent à déterminer les salaires minimums nationaux pour les diverses qualifications professionnelles ;

c) Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

d) Les modalités d'application du principe « à travail égal salaire égal », pour les femmes et les jeunes, et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet ;

3° Les conditions d'embauchage et de licenciement des salariés sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les salariés ;

4° Le délai-congé ;

5° Les délégués du personnel, les comités d'entreprises et le financement des œuvres sociales gérées par lesdits comités ;

6° Les congés payés ;

7° Les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;

8° 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 ;

9° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

10° Les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes dans les entreprises soumises à la convention ;

- 11° L'indemnité de licenciement ;
- 12° Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;
- 13° Les conditions d'emploi de personnel temporaire ;
- 14° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

Article L. 133-4.

Les conventions collectives nationales peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, les dispositions concernant :

- 1° Les conditions particulières de travail :
 - a) Heures supplémentaires ;
 - b) Travaux par roulement ;
 - c) Travaux de nuit ;
 - d) Travaux du dimanche ;
 - e) Travaux des jours fériés ;
- 2° Les conditions générales de la rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées.
- 3° Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 4° Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés ;
- 5° Les indemnités de déplacement ;
- 6° L'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
- 7° Les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;
- 8° Un régime complémentaire de retraite du personnel.

Article L. 133-5.

Les conventions collectives conclues selon la procédure prévue aux articles L. 133-1 et suivants peuvent déroger à celles des dispositions des décrets pris au titre de l'article L. 212-2 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions, les dispositions de ces décrets sont appliquées. Il en est de même s'il est mis fin à l'extension desdites conventions à l'égard des employeurs non membres des organisations syndicales signataires de ces conventions.

En l'absence des décrets susindiqués, les modalités d'application de l'article L. 214-1 peuvent être fixées par des conventions conclues suivant la procédure rappelée à l'alinéa 1 ci-dessus.

Article L. 133-6.

Des conventions collectives régionales et locales peuvent être conclues entre les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et les organisations syndicales de salariés les plus représentatives d'une branche d'activité.

Des avenants à la convention collective peuvent être conclus pour chacune des principales catégories professionnelles. Ils sont discutés par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

Article L. 133-7.

A la demande d'une des organisations syndicales les plus représentatives de salariés ou d'employeurs intéressées, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail ou son représentant provoque la réunion dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 133-1 d'une commission mixte chargée d'élaborer la convention collective.

Article L. 133-8.

La commission mixte prévue à l'article L. 133-1 et à l'article L. 133-7 du présent code est réunie lorsque deux organisations au moins en font la demande.

Toute partie convoquée à la commission mixte doit se faire représenter par une ou plusieurs personnes dûment habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 132-4.

Article L. 133-9.

Dans le cas où une convention collective nationale a été conclue dans la branche d'activité intéressée, les conventions collectives régionales ou locales adaptent cette convention ou certaines dispositions de cette convention aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité.

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

Dans le cas contraire, les articles L. 133-3 et L. 133-4, adaptés au cadre régional ou local, s'appliquent aux conventions régionales et, à défaut de convention régionale, aux conventions locales.

Article L. 133-10.

A la demande d'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le présent chapitre peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives prévue à l'article L. 136-1 ci-après.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur et les clauses qui, pouvant être distraites de la convention sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

Article L. 133-11.

Les dispositions de l'article L. 133-10 ci-dessus sont applicables aux conventions concernant les professions agricoles.

Toutefois, les préfets pourront étendre par arrêté les avenants à des conventions collectives départementales préalablement étendues par le ministre chargé de l'agriculture et tendant exclusivement à la fixation du salaire des travailleurs

des professions agricoles. Cet arrêté ne peut intervenir que si les administrations et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés membres de la commission supérieure des conventions collectives — section agricole spécialisée — n'ont pas dans un délai de deux mois, manifesté d'opposition à l'extension envisagée.

Article L. 133-12.

En outre, dans les formes prévues aux articles L. 133-10 et L. 133-11, un arrêté du ministre chargé du travail peut, à la condition que l'avis motivé favorable de la commission supérieure des conventions collectives ait été émis sans opposition, étendre des conventions collectives ou accords :

1° Lorsque la convention collective négociée dans les conditions prévues aux articles L. 133-2 et L. 133-6 n'a pas été signée par la totalité des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs et des employeurs ;

2° Lorsque la convention collective qui comprend des dispositions générales et notamment les clauses obligatoires énoncées à l'article L. 133-3, applicables à toutes les catégories professionnelles de la branche d'activité, ne détermine pas les conditions de travail propres soit à celle de ces catégories qui groupent la fraction numériquement la plus faible des travailleurs de la branche d'activité intéressée, soit à des personnels particuliers soumis à des conditions de travail spéciales ;

3° Lorsque la convention collective a été signée par une ou des associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 et répondant à toutes les autres conditions exigées et notamment à celles des articles L. 133-2 et L. 133-6 ;

4° Lorsque la convention collective ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 133-3 ci-dessus ;

5° Lorsqu'il a été impossible de conclure une convention collective couvrant l'ensemble des catégories professionnelles et qu'une convention collective ou convention annexe, au sens de l'article L. 133-1, concerne uniquement une ou plusieurs de ces catégories ;

6° Lorsqu'il s'agit d'un accord national, professionnel ou interprofessionnel, portant sur un sujet déterminé relatif aux conditions de travail ou aux garanties sociales, et notamment aux conditions d'emploi et conclu entre des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur le plan national, professionnel ou interprofessionnel, au sens de l'article L. 133-1 et L. 133-2.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :

- aux accords prévus à l'article L. 352-1 du présent code ;
- aux accords prévus à l'article premier de l'ordonnance n° 59-238 du 4 février 1959 relative aux régimes complémentaires de retraites ;
- aux accords conclus dans le cadre d'une convention collective et qui tendent, en application de l'article L. 412-5 du présent code, à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés bénéficiaires des dispositions de cet article.

Article L. 133-13.

En cas d'absence ou de carence des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention collective dans

une branche d'activité et pour un secteur géographique déterminés, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations les plus représentatives des salariés ou des employeurs, rendre obligatoire par arrêté dans cette branche de ce secteur une convention collective déjà étendue à la même branche pour un secteur géographique différent.

Il peut de même rendre obligatoires les avenants à cette convention qui ont eux-mêmes été étendus.

La convention collective étendue susmentionnée doit concerner un secteur géographique analogue, du point de vue des conditions économiques à celui dans lequel il est rendu obligatoire.

Le ministre chargé du travail peut, de même, étendre à l'intérieur d'une branche d'activité à un secteur professionnel déterminé une convention collective déjà étendue à un autre secteur professionnel de cette branche d'activité. Il peut rendre obligatoire les avenants à cette convention qui ont été étendus.

La convention collective étendue susmentionnée doit concerner un secteur professionnel présentant des conditions économiques et une structure de l'emploi analogues à celles du secteur dans lequel elle est rendue obligatoire.

Article L. 133-14.

L'arrêté prévu à l'article précédent est pris selon la procédure fixée aux articles L. 133-10 et L. 133-16. Toutefois, l'arrêté d'extension ne peut intervenir que si l'avis motivé favorable de la commission supérieure des conventions collectives a été émis sans opposition.

En outre, le ministre doit, avant de prendre l'arrêté d'extension procéder à une consultation des représentants des travailleurs et des employeurs de la branche d'activité du secteur géographique intéressés. Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives ou, à défaut, soit par les autres organisations syndicales, soit par les organismes professionnels couvrant la branche d'activité et le secteur géographique intéressés.

Article L. 133-15.

L'arrêté d'extension prévu à l'article L. 133-13 devient caduc si la convention qu'il rendait obligatoire est dénoncée ou s'il est mis fin à son extension.

Il peut être abrogé dans les formes où il est intervenu, s'il apparaît qu'il ne répond plus à la situation de la branche et du secteur qu'il concerne.

Si une convention susceptible d'extension est ultérieurement conclue pour cette branche et ce secteur, l'arrêté d'extension de cette convention emporte abrogation de l'arrêté pris au titre de l'article L. 133-13.

Article L. 133-16.

L'arrêté prévu aux articles L. 133-10, L. 133-12, L. 133-13 et L. 133-18 doit être précédé de la publication d'un avis relatif à l'extension ou au retrait envisagé et invitant les organismes professionnels et toute personne intéressée à lui faire connaître leurs observations.

Sauf dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 133-11, cet avis est publié au *Journal officiel*.

Article L. 133-17.

Les dispositions des conventions collectives étendues en vertu des dispositions qui précèdent ou rendues obligatoires dans les conditions définies aux articles L. 133-13, L. 133-14, L. 133-15, font l'objet d'une publication qui, sauf dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 133-11 est faite au *Journal officiel*.

Article L. 133-18.

L'arrêté prévu aux articles L. 133-10, L. 133-12, L. 133-13 cesse d'avoir effet lorsque la convention collective a cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son renouvellement.

Le ministre chargé du travail peut, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative abroger l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions lorsqu'il apparaît que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

CHAPITRE IV

Conventions collectives dans les entreprises publiques.

Article L. 134-1.

Lorsque le personnel d'une entreprise publique n'est pas soumis, pour les conditions de travail relevant des conventions collectives, à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent titre.

La liste des entreprises à statut est déterminée par voie réglementaire.

Article L. 134-2.

Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension pris en application de l'article L. 133-10, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux entreprises mentionnées à l'article précédent qui, en raison de la nature de leur activité, se trouvent placées dans son champ d'application.

CHAPITRE V

Exécution de la convention.

Article L. 135-1.

Les groupements de salariés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail 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.

Article L. 135-2.

Les groupements ayant la capacité d'ester en justice, liés par une convention collective de travail peuvent en leur nom propre intenter une action en dommages-intérêts contre les autres groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord qui violeraient les engagements contractés.

Article L. 135-3.

Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts contre les autres personnes ou les groupements liés par la convention ou l'accord qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article L. 135-4.

Les groupements ayant la capacité d'ester en justice dont les membres sont liés par une convention collective de travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord est intentée soit par une personne soit par un groupement, tout groupement ayant la capacité d'ester en justice dont les membres sont liés par la convention ou l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Article L. 135-5.

En outre, le chef d'entreprise doit procurer au comité d'entreprise le texte des conventions collectives et accords applicables dans cette entreprise. Le comité d'entreprise doit tenir ces textes à la disposition des salariés de l'entreprise.

CHAPITRE VI

Commission supérieure des conventions collectives.

Article L. 136-1.

La commission supérieure des conventions collectives comprend :

- le ministre chargé du travail ou son représentant, président ;
- le ministre chargé de l'économie nationale ou son représentant ;
- le président de la section sociale du Conseil d'Etat ;
- en nombre égal des représentants des salariés et des représentants des employeurs ;
- des représentants des intérêts familiaux.

Les représentants des salariés sont répartis par voie réglementaire entre les organisations syndicales nationales les plus représentatives.

La délégation patronale comprend obligatoirement des représentants des organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et parmi ces représentants ou en dehors d'eux, un représentant des employeurs de l'agriculture, des entreprises petites et moyennes, des entreprises publiques et des artisans employeurs.

Article L. 136-2.

La commission supérieure des conventions collectives est chargée :

- 1° De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur l'extension des conventions collectives, ainsi que sur le retrait de l'arrêté portant extension d'une convention collective dans les conditions prévues aux articles L. 133-10 et L. 133-18 ;

2° De donner à la demande du ministre chargé du travail un avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation d'une convention collective et sur toute question relative à la conclusion et à l'application des conventions collectives ;

3° D'étudier la composition du budget type servant à la détermination du salaire minimum de croissance ;

4° D'examiner dans les conditions déterminées par l'article L. 141-4, l'évolution du salaire minimum de croissance.

Article L. 136-3.

La mission dévolue par l'article L. 136-2 (1°) à la commission supérieure des conventions collectives peut être exercée par une section spécialisée dont la composition et le fonctionnement sont déterminés par voie réglementaire.

Article L. 136-4.

La commission supérieure des conventions collectives désigne une sous-commission dont la composition est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie nationale et du ministre chargé du travail.

Cette sous-commission est chargée de suivre l'évolution du coût de la vie en liaison avec l'institut de la statistique et des enquêtes économiques. Elle a communication des éléments servant à établir l'indice défini à l'article L. 141-3.

TITRE IV

SALAIRE

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article L. 140-1.

Les dispositions des chapitres I à VIII du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit.

CHAPITRE I^{er}

Salaire minimum de croissance.

Article L. 141-1.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés relevant des professions ou activités définies aux articles L. 131-1 et L. 134-1, premier alinéa.

Article L. 141-2.

Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation.

Article L. 141-3.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles est assurée par l'indexation du salaire minimum de croissance sur l'évolution de l'indice national des

prix à la consommation institué comme référence par décret en conseil des ministres après avis de la commission supérieure des conventions collectives.

Lorsque cet indice atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 p. 100 par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

Article L. 141-4.

Afin d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une participation au développement économique de la nation, le salaire minimum de croissance est fixé, indépendamment de l'application de l'article L. 141-3, chaque année avec effet du 1^{er} juillet, dans les conditions ci-après :

La commission supérieure des conventions collectives reçoit en temps utile, du Gouvernement, une analyse des comptes économiques de la nation et un rapport sur les conditions économiques générales.

Elle délibère sur ces éléments et compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, elle transmet au Gouvernement un avis motivé accompagné d'un rapport relatant, s'il y a lieu, la position de la majorité et celle de la ou des minorités.

Le Gouvernement ayant pris connaissance de ces documents fixe par décret en conseil des ministres le nouveau taux du salaire minimum de croissance.

Article L. 141-5.

En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. L'indice de référence peut être modifié par décret en conseil des ministres après avis de la commission supérieure des conventions collectives.

Article L. 141-6.

Les relèvements annuels successifs devront tendre à éliminer toute distorsion durable entre la progression du salaire minimum de croissance et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus. A cette fin, une procédure d'examen et une programmation seront élaborées et mises en œuvre dans le cadre du plan pluri-annuel de développement économique et social.

Article L. 141-7.

En cours d'année, un décret en conseil des ministres pris après avis de la commission supérieure des conventions collectives, peut porter le salaire minimum de croissance à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 141-3.

Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en vertu de l'alinéa ci-dessus depuis le 1^{er} juillet de l'année précédente, entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du salaire minimum de croissance, de la règle fixée à l'article L. 141-5.

Article L. 141-8.

Dans toutes les dispositions législatives ou réglementaires qui comportent une référence au S. M. I. G., ce dernier est remplacé à partir de l'entrée en vigueur de la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 par un minimum garanti qui est déterminé par application des dispositions de l'article L. 141-3 sous réserve des dispositions prévues aux articles 4 et 5 de ladite loi.

Ce minimum garanti peut être porté, par décret en conseil des ministres, à un niveau supérieur à celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Article L. 141-9.

Sont interdites, dans les conventions collectives de travail et les accords collectifs d'établissement, 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.

CHAPITRE II

Heures supplémentaires. — Prime de transport. Conversion de certains avantages en nature.

Article L. 142-1.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont fixées par les dispositions du livre II relatives à la durée du travail.

Article L. 142-2.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises industrielles et commerciales, aux professions libérales, aux offices publics et ministériels, aux syndicats, aux sociétés civiles et associations de quelque nature que ce soit ainsi qu'aux organismes à statut légal spécial. Elles sont également applicables aux personnels des chemins de fer, des exploitations minières et des entreprises électriques et gazières.

Article L. 142-3.

Une prime spéciale uniforme mensuelle de transport est allouée aux salariés employés dans les entreprises des professions prévues à l'article L. 142-1 et dont le lieu de travail est situé dans la première zone de la région parisienne.

Sont toutefois exclus du bénéfice de cette prime ceux des salariés définis à l'alinéa précédent dont le transport est intégralement assuré ou remboursé par l'employeur dans des conditions telles qu'ils n'ont aucun frais de transport pour se rendre à leur lieu de travail.

Article L. 142-4.

La prime de transport est payée aux mêmes époques que le salaire.

Article L. 142-5.

Lorsqu'une convention collective ou un contrat individuel de travail conclu avant l'entrée en application de l'ordonnance n° 60-1255 du 29 novembre 1960, est encore en vigueur dans une entreprise industrielle ou commerciale et prévoit l'attribution au titre d'avantages en nature de boissons alcooliques aux salariés, ceux-ci ont la faculté de demander la conversion en espèces desdits avantages.

CHAPITRE III

Païement du salaire.

SECTION I

Mode de paiement du salaire.

Article L. 143-1.

Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires suivant d'autres modalités, le salaire doit être payé en monnaie métallique fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

Article L. 143-2.

Les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention ou d'un accord de mensualisation doivent être payés au moins une fois par mois; en l'absence de convention ou d'accord de la nature susmentionnée, les salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré; mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage; en cas de convention ou d'accord de mensualisation, l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque mois et être intégralement payé dans le mois qui suit la livraison de l'ouvrage.

Est une convention ou un accord de mensualisation au sens du présent article une convention ou un accord collectif prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages apportés auparavant aux salariés payés mensuellement.

Les conventions ou accords collectifs de mensualisation doivent comporter une clause délimitant les conditions du versement éventuel d'acomptes aux ouvriers.

Article L. 143-3.

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'exception des professions relevant du régime des assurances sociales agricoles, réserve faite des artisans ruraux, à toutes les personnes apprenties salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme ou la validité de leur contrat.

Lors du paiement de leur rémunération l'employeur doit remettre aux personnes ci-dessus mentionnées une pièce justificative dite bulletin de paie.

Lors de la paie du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

Article L. 143-4.

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir, de la part de celui-ci, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dûs en vertu de la loi, du règlement, d'une convention collective ou d'un contrat.

Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens des articles 2274 du code civil et 541 du code de procédure civile.

Article L. 143-5.

Les mentions portées sur le bulletin prévu à l'article L. 143-3 deuxième alinéa, sont obligatoirement reproduites sur un livre de paie.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux particuliers qui occupent des employés de maison.

SECTION II

Privilèges et garanties de la créance de salaire.

Article L. 143-6.

Les sommes dues aux entrepreneurs de tous travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice soit des ouvriers auxquels des salaires sont dus, soit des fournisseurs qui sont créanciers à raison de fournitures de matériaux et d'autres objets servant à la construction des ouvrages.

Les sommes dues aux ouvriers à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Article L. 143-7.

La créance de salaire des gens de service, des ouvriers, ou commis, des façonniers, tels que les tisseurs, guimpiers et passementiers, est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions prévues :

1° Pour les gens de service aux articles 2101-4° et 2104-2° du code civil ;

2° Pour les ouvriers, commis et façonniers, tisseurs et passementiers par l'article 530 du code de commerce.

Article L. 143-8.

Peuvent en outre faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :

1° Dans les conditions fixées à l'article 1798 du code civil, les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer des bâtiments, canaux ou ouvrages quelconques ;

2° Dans les conditions fixées à l'article 2102-1° et 3° du code civil, les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose ;

3° Dans les conditions fixées à l'article 2102-9° du code civil, les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile répondant à la définition des articles L. 721-1 et L. 721-2 ;

4° Les caisses de congé pour le paiement des cotisations qui leur sont dues en application des articles L. 223-16 et suivants et L. 731-1 et suivants. Ce privilège qui garantit le recouvrement desdites cotisations pendant un an à dater de leur exigibilité porte sur les biens meubles des débiteurs et prend rang immédiatement après celui des gens de service et celui des ouvriers établis par l'article 2104-4° du code civil. Les immeubles des débiteurs sont également grevés d'une hypothèque légale prenant rang à la date de son inscription ;

5° Dans les conditions fixées à l'article 191 du code de commerce, les ouvriers employés à la construction, à la réparation, l'armement et à l'équipement du navire ;

6° Les matelots et gens de l'équipage, dans les conditions prévues par les articles 191 et suivants, 271 et 272 du Code de commerce.

Article L. 143-9.

Sans préjudice des règles fixées aux articles 50 et 51 de la loi n° 67-563 du 13 juillet 1967, sur le règlement judiciaire, la liquidation de biens, la faillite personnelle et la banqueroute, les créances résultant du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage sont garanties dans les conditions fixées aux articles L. 143-10 et L. 143-11.

Article L. 143-10.

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis pour les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage doivent, déduction faite des acomptes déjà perçus, être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.

Ce plafond est fixé par voie réglementaire sans pouvoir être inférieur à la somme des portions de rémunérations mensuelles insaisissables et incessibles.

Les rémunérations prévues au premier alinéa ci-dessus comprennent non seulement les salaires, appointements ou commissions proprement dits, mais encore tous les accessoires et notamment l'indemnité due pour inobservation du délai-congé.

Article L. 143-11.

En outre, en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les indemnités de congés payés prévues aux articles L. 223-11 à L. 223-15 et R. 223-2 doivent être payées nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond identique à celui établi pour une période de trente jours de rémunération par l'article L. 143-9.

Article L. 143-12.

L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention dans les conditions fixées à l'article 570 du code civil.

Article L. 143-13.

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

SECTION III

Prescription de l'action en paiement du salaire.

Article L. 143-14.

L'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2277 du code civil.

SECTION IV

Dispositions diverses.

Article L. 143-15.

Le Gouvernement déposera chaque année devant le Parlement un rapport rendant compte de l'application des conventions et accords collectifs de mensualisation.

CHAPITRE IV

Retenues sur le salaire.

Article L. 144-1.

Aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs entre le montant des salaires dus par eux à leurs salariés et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception toutefois :

- 1° Des outils et instruments nécessaires au travail ;
- 2° Des matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;
- 3° Des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Article L. 144-2.

Tout employeur qui fait une avance en espèces, en dehors du cas prévu au 3° de l'article précédent, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée de ce chef ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.

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

Article L. 144-3.

Dans les hôtels, cafés, restaurants, brasseries et dans tous les établissements similaires, dans les théâtres, concerts, music-halls, cinémas, cercles, casinos, et généralement dans toutes les entreprises de spectacle, ainsi que dans les entreprises de chemin de fer, de navigation et de transport, il est interdit, sous réserve des dispositions de l'article 1382 du code civil, aux employeurs, directeurs, gérants ou concessionnaires de ces établissements et entreprises, d'imposer aux employés ou ouvriers des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'embauchage ou du débauchage et à l'occasion de l'exercice normal du travail de ces salariés.

CHAPITRE V

Saisie-arrêt et cession de rémunérations dues par un employeur.

Article L. 145-1.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux sommes dues à titre de rémunération à toutes les personnes salariées ou travaillant, à quelque titre ou quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme et la nature de leur contrat.

Les sommes visées à l'alinéa précédent comprennent le salaire et ses accessoires, à l'exception 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 L. 145-2.

En cas de cession ou de saisie-arrêt faite pour le paiement des dettes alimentaires prévues par les articles 203, 205 à 207, 212, 214, 238, 240, 301 et 356 du code civil, le terme mensuel courant de la pension alimentaire est, chaque mois, prélevé intégralement sur la portion insaisissable de la rémunération.

La portion saisissable de ladite rémunération peut, le cas échéant, être retenue en sus soit pour sûreté des termes arriérés de la pension alimentaire et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires opposants ou cessionnaires.

La même règle s'applique aux cessions ou saisies-arrêts faites en vertu des dispositions du code civil relatives à la contribution des époux aux charges du ménage.

Article L. 145-3.

Le tiers saisi qui, dans le cas d'une procédure de saisie-arrêt, refuse de faire connaître la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi ou déclare une situation mensongère, est déclaré débiteur pur et simple des retenues qui n'ont pas été opérées et est condamné aux frais par lui occasionnés.

Article L. 145-4.

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

Article L. 145-5.

Tous les actes d'une nature quelconque, décisions et formalités, auxquels donne lieu l'exécution du présent chapitre, sont enregistrés gratis.

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

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

Les lettres recommandées auxquelles donne lieu la procédure de cession de saisie-arrêt des rémunérations jouissent de la franchise postale.

Article L. 145-6.

Les parties peuvent se faire représenter par un avocat régulièrement inscrit, par un officier ministériel du ressort, lequel est dispensé de produire une procuration ou par tout autre mandataire de leur choix muni d'une procuration ; si ce mandataire représente le créancier saisissant sa procuration doit être spéciale à l'affaire pour laquelle il représente son mandant.

Les procurations ci-dessus sont soumises au droit de timbre et d'enregistrement.

CHAPITRE VI

Salaire de la femme mariée.

Article L. 146-1.

Les droits de la femme mariée sur les produits de son travail personnel et les économies en provenant sont déterminés par les articles 224 à 226 du code civil.

CHAPITRE VII

Règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires.

Article L. 147-1.

Dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites « pour le service » par tout employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, doivent être intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

Article L. 147-2.

Les sommes mentionnées à l'article précédent ne doivent pas être confondues avec le salaire fixe ni lui être substituées, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

CHAPITRE VIII

Economats.

Article L. 148-1.

Il est interdit à tout employeur :

1° D'annexer à son établissement un économat destiné à la vente, directe ou indirecte, aux salariés et à leurs familles de denrées ou marchandises de quelque nature que ce soit ;

2° D'imposer à ses salariés l'obligation de dépenser tout ou partie de leur salaire dans des magasins désignés par lui.

Cette interdiction ne vise ni le cas où le contrat de travail stipule que le salarié logé et nourri reçoit en outre un salaire déterminé en argent, ni celui où pour l'exécution d'un contrat de travail, l'employeur cède au salarié des fournitures à prix coûtant.

Article L. 148-2.

L'interdiction posée à l'article précédent ne s'applique pas aux économats de la Société nationale des chemins de fer français et des réseaux de chemins de fer placés sous le contrôle de l'Etat dès lors que :

1° Le personnel n'est pas obligé de se fournir dans ces économats ;

2° La vente ne rapporte aucun bénéfice à l'employeur ;

3° L'écomat est géré sous le contrôle d'une commission composée pour un tiers au moins de délégués élus par les salariés de ces entreprises ;

4° Il est procédé tous les cinq ans dans les conditions fixées par un arrêté ministériel à une consultation du personnel sur la suppression ou le maintien desdits économats.

Article L. 148-3.

Les dispositions de l'article précédent s'appliquent aux économats annexés aux établissements industriels dépendant de sociétés dont le capital appartient en majorité aux salariés en activité ou en retraite et dont les assemblées générales sont statutairement composées en majorité des mêmes personnes.

LIVRE II

REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article L. 200-1.

Sont soumis aux dispositions du présent livre les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

Article L. 200-2.

Les dispositions du présent livre s'appliquent aux travailleurs étrangers.

Article L. 200-3.

L'entrepreneur principal est tenu lorsqu'un contrat de sous-entreprise porte essentiellement sur la main-d'œuvre des travaux à accomplir et que le sous-entrepreneur n'est pas un chef d'établissement inscrit au registre du commerce ou au répertoire des métiers et propriétaire d'un fonds de commerce, d'observer toutes les prescriptions du présent livre à l'occasion de l'emploi dans des ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers ou employés et sous les mêmes sanctions.

Article L. 200-4.

Les règlements d'administration publique nécessaires à l'application des dispositions concernant le travail des femmes et des jeunes travailleurs sont pris après avis de la commission d'hygiène industrielle ou de la commission de sécurité du travail ou de ces deux organismes s'il y a lieu.

TITRE I^{er}

CONDITIONS DU TRAVAIL

CHAPITRE 1^{er}

Age d'admission.

SECTION I

Dispositions générales.

Article L. 211-1.

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être ni employés ni admis à aucun titre dans les établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 200-1 avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois et sans préjudice de la règle prévue au premier alinéa de l'article 13 de la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971, relative à l'apprentissage, les dispositions précédentes ne font pas obstacle à ce que les adolescents accomplissent pendant la dernière année de la scolarité, des stages de formation pratique dans les entreprises selon les conditions déterminées par les textes relatifs à l'instruction obligatoire.

Les dispositions du premier alinéa ci-dessus ne sont pas applicables dans les établissements mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 200-1.

Article L. 211-2.

Les inspecteurs du travail peuvent toujours requérir un examen médical de tous les enfants au-dessus de seize ans déjà admis dans les établissements sus-mentionnés, à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs forces.

Dans ce cas, les inspecteurs du travail ont le droit d'exiger leur renvoi de l'établissement sur l'avis conforme d'un médecin de l'inspection médicale générale du travail et de la main-d'œuvre ou d'un médecin désigné par le médecin inspecteur du travail et de la main-d'œuvre et, après examen contradictoire, si les parents le réclament.

Article L. 211-3.

Dans les orphelinats et institutions de bienfaisance mentionnés à l'article L. 200-1 et dans lesquels l'instruction primaire est donnée, l'enseignement manuel ou professionnel, pour les enfants qui ne sont pas régulièrement libérés de l'obligation scolaire ne peut dépasser trois heures par jour.

Article L. 211-4.

Les dispositions de l'article L. 211-8 sont applicables aux rémunérations de toute nature perçues par des enfants n'ayant pas dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire pour l'exercice d'une activité artistique ou littéraire, autre que celles mentionnées à l'article L. 211-6.

La commission prévue à l'article L. 211-7 statue sur requête des contractants, présentée préalablement à toute exécution.

Les dispositions de l'article L. 211-10 sont également applicables en ce qui concerne les mineurs de dix-huit ans qui exercent une activité mentionnée à l'alinéa premier.

Article L. 211-5.

Il est interdit d'employer, dans les débits de boissons à consommer sur place, des femmes de moins de vingt et un ans, à l'exception de celles qui appartiennent à la famille du débitant.

SECTION II

*Emploi des enfants dans les spectacles
et les professions ambulantes.*

Article L. 211-6.

Les enfants de l'un ou de l'autre sexe qui n'ont pas dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire ne peuvent, sans autorisation individuelle préalable, être, à quelque titre que ce soit, engagés ou produits, soit dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante, soit dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores.

Article L. 211-7.

Les autorisations sont accordées par les préfets sur avis conforme d'une commission constituée au sein du conseil départemental de protection de l'enfance, à laquelle est adjoint, en la circonstance, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

Les autorisations peuvent être retirées par les préfets sur avis conforme de la même commission, soit d'office, soit à la requête de toute personne qualifiée.

Article L. 211-8.

La commission fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant dont le montant peut être laissé à la disposition de ses représentants légaux. Le surplus est affecté à la constitution d'un pécule qui est versé à la caisse des dépôts et consignations et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant. Des prélèvements sur ce pécule peuvent être autorisés en cas d'urgence et à titre exceptionnel par le président de la commission prévue à l'article L. 211-7.

En cas d'émancipation, la commission doit statuer à nouveau.

Article L. 211-9.

Les modalités d'octroi des autorisations mentionnées à l'article L. 211-6, la composition et les conditions de fonctionnement de la commission prévue à l'article L. 211-7, ainsi que les conditions de gestion du pécule prévu par l'article L. 211-8 sont fixées par règlement d'administration publique.

Article L. 211-10.

Il est interdit à toute personne de publier au sujet des mineurs de dix-huit ans engagés ou produits dans les entreprises mentionnées à l'article L. 211-6 soit par la voie de la presse ou du livre, soit au cours d'une émission diffusée, soit par tout autre moyen, tous commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique.

Est interdite toute publicité abusive tendant à attirer les mineurs vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif.

Article L. 211-11.

Il est interdit, sous les peines prévues au titre V :

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 les professions ci-dessus désignées, d'employer dans leurs représentations leurs enfants âgés de moins de douze ans.

Article L. 211-12.

Les père, mère, tuteurs ou patrons, et généralement toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, qui ont livré, soit gratuitement, soit à prix d'argent, leurs enfants, pupilles ou apprentis âgés de moins de seize ans aux personnes exerçant les professions ci-dessus spécifiées ou qui les ont placés sous la conduite de vagabonds, de gens sans aveu ou faisant métier de la mendicité, sont punis de la peine prévue au titre V.

La même peine est applicable aux intermédiaires ou agents qui ont livré ou fait livrer lesdits enfants et à quiconque a déterminé des enfants âgés de moins de seize ans à quitter le domicile de leurs parents ou tuteurs pour suivre les personnes des professions susmentionnées.

Article L. 211-13.

Toute personne exerçant une des professions spécifiées à l'article L. 211-11 doit être porteur de l'extrait des actes de naissance des enfants placés sous sa conduite, et justifier de leur origine et de leur identité par la production d'un livret ou d'un passeport.

Article L. 211-14.

En cas d'infraction aux dispositions des articles L. 211-6 à L. 211-13, les autorités municipales sont tenues d'interdire toutes représentations aux personnes désignées à l'article L. 211-11.

Ces autorités sont également tenues de requérir la justification, conformément à l'article L. 211-13, de l'origine et de l'identité de tous les enfants placés sous la conduite des personnes mentionnées audit article. A défaut de cette justification, il en est donné avis immédiat au parquet.

CHAPITRE II

Durée du travail.

SECTION I

Dispositions générales.

Article L. 212-1.

Dans les établissements ou dans les professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances et dans les établissements publics hospitaliers et les hôpitaux psychiatriques, la durée du travail effectif des salariés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder quarante heures par semaine.

Des décrets pris sur le rapport du ministre de l'agriculture et du ministre chargé du travail rendront obligatoires les dispositions du précédent alinéa dans les entreprises et sociétés agricoles diverses qui, par la nature de leur activité et les conditions d'emploi et de travail de leur personnel, sont assimilables à des entreprises industrielles et commerciales, ainsi que dans les organismes professionnels agricoles.

Article L. 212-2.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 133-5, des décrets rendus en conseil des ministres déterminent par profession, par industrie ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de l'article précédent.

Des décrets rendus en conseil des ministres peuvent fixer certaines modalités d'application de l'article précédent pour l'ensemble des professions ou pour certains groupes de professions.

Ces décrets sont pris soit d'office soit à la demande d'une ou plusieurs organisations d'employeurs ou de salariés intéressées. Dans l'un et l'autre cas les organisations d'employeurs et de salariés intéressées sont consultées. Elles doivent donner leur avis dans le délai d'un mois.

Ces décrets sont révisés dans les mêmes formes.

Ils doivent se référer, dans le cas où il en existe, aux accords intervenus entre les organisations d'employeurs et de salariés intéressés.

Article L. 212-3.

L'application des dispositions de l'article précédent ne porte aucune atteinte aux usages ou aux conventions collectives de travail qui fixeraient des limites inférieures.

Article L. 212-4.

La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions collectives.

SECTION II

Heures supplémentaires.

Article L. 212-5.

Dans les industries et les professions assujetties à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de travail de quarante heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

1° Au-delà d'une durée normale de travail de quarante heures par semaine et jusqu'à quarante-huit heures inclusivement, celle-ci ne pourra être inférieure à 25 p. 100 du salaire horaire ;

2° Au-delà d'une durée de travail de quarante-huit heures, elle ne pourra être inférieure à 50 p. 100 du salaire.

Article L. 212-6.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées en vue d'accroître la production. Les dispositions de la présente section sont applicables aux heures ainsi accomplies, ainsi qu'à l'ensemble de celles qui sont considérées comme heures supplémentaires, par application de la législation relative à la durée du travail.

Article L. 212-7.

Les heures supplémentaires de travail peuvent être effectuées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sur autorisation de l'inspecteur du travail. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser cinquante heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser cinquante sept 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 cinquante heures fixée ci-dessus.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de cinquante sept heures fixé au deuxième alinéa du présent article, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la commission supérieure des conventions collectives fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application des dispositions des alinéas 3 à 5 ci-dessus.

Article L. 212-8.

Les attributions du ministre chargé du travail et des inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, qui résultent de l'article L. 212-7 ci-dessus, sont exercées par le ministre chargé de l'agriculture et par les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture en ce qui concerne les entreprises, sociétés ou organismes mentionnés à l'alinéa 2 de l'article L. 212-1 ci-dessus.

Dans ces mêmes entreprises, sociétés et organismes, les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture sont habilités à contrôler les infractions aux dispositions de la présente section, ainsi qu'à celles des décrets prévus à l'article L. 212-1, alinéa 2 ci-dessus.

SECTION III

Dispositions relatives aux femmes.

Article L. 212-9.

Dans les établissements où les professions énumérées à l'article L. 200-1, les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour coupées par un ou plusieurs repos, dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquelles le travail est interdit.

Article L. 212-10.

Dans les établissements sauf les usines à feu continu et les mines et carrières, les repos doivent avoir lieu aux mêmes heures pour toutes les personnes protégées par l'article précédent.

Article L. 212-11.

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 212-9 autres que les usines à feu continu et les établissements déterminés par un règlement d'administration publique, l'organisation du travail par relais est interdite pour les mêmes personnes.

En cas d'organisation du travail par postes ou équipes successives, le travail de chaque équipe doit être continu sauf l'interruption pour le repos.

Article L. 212-12.

Les restrictions relatives à la durée du travail des personnes mentionnées à l'article L. 212-9 peuvent être temporairement levées pour certaines industries désignées par un règlement d'administration publique.

SECTION IV

Dispositions relatives aux jeunes travailleurs.

Article L. 212-13.

Dans les établissements ou dans les professions mentionnées à l'article L. 200-1, les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine.

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

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Article L. 212-14.

Les dispositions des articles L. 212-10 et L. 212-11 sont applicables aux adolescents mentionnés à l'article L. 212-13.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie.

CHAPITRE III

Travail de nuit.

SECTION I

Dispositions relatives aux femmes.

Article L. 213-1.

Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ainsi que dans les offices publics et ministériels, les établissements des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit.

Article L. 213-2.

Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré comme travail de nuit.

Article L. 213-3.

A titre exceptionnel, les inspecteurs du travail peuvent autoriser des régimes de travail comportant des dérogations aux prescriptions des deux articles précédents, pour les établissements où sont exécutés des travaux intéressant la défense nationale et dans lesquels le travail est organisé par équipes successives.

Article L. 213-4.

Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

Article L. 213-5.

Il est accordé à certaines industries, déterminées par un règlement d'administration publique et dans lesquelles le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable, l'autorisation de déroger temporairement, sur simple préavis et dans les conditions précisées par ledit règlement, aux dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-2 en ce qui concerne les femmes majeures.

Article L. 213-6.

En cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure ne présentant pas un caractère périodique, le chef d'établissement peut, pour n'importe quelle industrie et dans la limite du nombre des journées perdues, déroger aux dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-2 en ce qui concerne

les femmes majeures, en avisant préalablement l'inspecteur dans les conditions précisées par un règlement d'administration publique. Toutefois, le chef d'établissement ne peut faire usage de cette dérogation plus de quinze nuits par an sans l'autorisation de l'inspecteur.

SECTION II

Dispositions relatives aux jeunes travailleurs.

Article L. 213-7.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans occupés dans les professions mentionnées à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 200-1.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle. En ce qui concerne les professions de la restauration et de l'hôtellerie, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent.

Article L. 213-8.

Pour l'application de l'article L. 213-7, tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Article L. 213-9.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs mentionnés à l'article L. 213-7 ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

Dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 213-7, un repos continu de douze heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

Article L. 213-10.

Il peut être dérogé sur simple préavis, aux dispositions des articles L. 213-7 et L. 213-8, en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de seize à dix-huit ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

SECTION III

Dispositions particulières à la boulangerie.

Article L. 213-11.

Il est interdit d'employer des ouvriers à la fabrication du pain et de la pâtisserie entre 10 heures du soir et 4 heures du matin.

Cette interdiction s'applique à tous les travaux qui, directement ou indirectement concourent à la fabrication du pain et de la pâtisserie.

Article L. 213-12.

Dans des cas exceptionnels des dérogations à l'interdiction édictée par l'article précédent peuvent être accordées par le préfet, sur demande des employeurs ou des salariés, les deux parties entendues, après avis du conseil municipal, à l'occasion des foires ou de fêtes, en cas d'afflux temporaire de population ou si des raisons d'utilité publique l'exigent impérieusement.

Ces dérogations ne sont valables que pour une durée maximum de deux semaines.

TITRE II

REPOS ET CONGES

CHAPITRE I^{er}

Repos hebdomadaire.

Article L. 221-1.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux personnes occupées dans les établissements mentionnés à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 200-1.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux ouvriers et employés des entreprises de transport par eau, non plus qu'à ceux des chemins de fer dont les repos sont réglés par des dispositions spéciales.

Article L. 221-2.

Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié.

Article L. 221-3.

Les apprentis ne peuvent être tenus en aucun cas vis-à-vis de leur maître à aucun travail de leur profession les dimanches.

Pour les établissements non mentionnés à l'article L. 200-1, si l'apprenti est obligé, par suite de conventions ou conformément à l'usage de ranger l'atelier les dimanches, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

Article L. 221-4.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

Article L. 221-5.

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Article L. 221-6.

Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités ci-après :

- a) Un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
- b) Du dimanche midi au lundi midi ;
- c) Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- d) Par roulement à tout ou partie du personnel.

Les autorisations nécessaires ne peuvent être accordées que pour une durée limitée. Elles sont données après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie et des syndicats d'employeurs et de travailleurs intéressés de la commune.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux clercs, commis et employés des études et greffes dans les offices ministériels.

Article L. 221-7.

L'autorisation accordée à un établissement en vertu de l'article précédent peut être étendue aux établissements de la même localité faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle, et compris dans la même classe de patente, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement.

Les autorisations accordées en vertu de l'article précédent à plusieurs ou à la totalité des établissements d'une même localité faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle et compris dans la même classe de patente peuvent être toutes retirées lorsque la demande en est faite par la majorité des établissements intéressés.

Les décisions d'extension et de retrait sont prises après qu'il ait été procédé aux consultations prévues à l'article 221-6.

Article L. 221-8.

Les recours pour excès de pouvoir présentés devant les tribunaux administratifs contre les décisions prévues aux articles L. 221-6 et L. 221-7 ont un effet suspensif.

Article L. 221-9.

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

- 1° Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- 2° Hôtels, restaurants et débits de boissons ;
- 3° Débits de tabac ;
- 4° Magasins de fleurs naturelles ;
- 5° Hôpitaux, hospices, asiles, hôpitaux psychiatriques, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé, pharmacies ;
- 6° Etablissements de bains ;
- 7° Entreprises de journaux et d'information ;
- 8° Entreprises de spectacles ;
- 9° Musées et expositions ;
- 10° Entreprises de location de chaises, de moyens de locomotion ;
- 11° Entreprise d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice ;
- 12° Entreprises de transport par terre autres que les chemins de fer ; entreprises de transport et de travail aériens ;
- 13° Entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil.

Un règlement d'administration publique énumère les catégories d'établissements qui, par application du présent article, peuvent bénéficier du droit de donner le repos hebdomadaire par roulement

Article L. 221-10.

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

- 1° Les industries où sont mises en œuvre les matières susceptibles d'altération très rapide ;
- 2° Les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.

Un règlement d'administration publique fixe la nomenclature des industries comprises dans les deux catégories ci-dessus définies.

Article L. 221-11.

Les modalités d'application du repos hebdomadaire aux spécialistes occupés aux fabrications ou opérations continues dans les usines à feu continu ou à marche continue, sont déterminées par un règlement d'administration publique. Les repos auxquels ces spécialistes ont droit peuvent être en partie différés sous réserve que, dans une période donnée, le nombre de repos de vingt-quatre heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période et que chaque salarié ait le plus possible de repos le dimanche.

Le règlement d'administration publique énumère les fabrications ou opérations auxquelles s'applique cette dérogation et détermine, pour chacune d'elles, la durée maximale de la période ci-dessus.

Article L. 221-12.

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

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

Article L. 221-13.

Dans tout établissement industriel ou commercial qui a le repos hebdomadaire au même jour pour tout le personnel, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage et à la visite des transmissions, au nettoyage des locaux industriels, aux soins à donner aux chevaux et généralement à tous les travaux d'entretien qui doivent être faits nécessairement le jour de repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Au cas où le repos hebdomadaire a été réduit en vertu de l'alinéa précédent, un repos compensateur doit être donné à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

Article L. 221-14.

Les dérogations au repos hebdomadaires prévues par les articles L. 221-12 et L. 221-13, ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux femmes.

Article L. 221-15.

Les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné doivent avoir un repos compensateur.

La dérogation au repos hebdomadaire prévue par le présent article n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux filles mineures.

Article L. 221-16.

Un règlement d'administration publique détermine les établissements de vente de denrées alimentaires au détail où le repos peut être donné le dimanche à partir de midi avec un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi pour les salariés âgés de moins de vingt et un ans logés chez leur employeurs et par roulement et par quinzaine, d'une journée entière pour les autres salariés.

Article L. 221-17.

Lorsqu'un accord est intervenu entre les syndicats d'employeurs et de travailleurs d'une profession et d'une région déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné au personnel suivant un des modes prévus par les articles précédents, le préfet du département peut, par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la région pendant toute la durée de ce repos.

Toutefois, lorsque cet arrêté concerne des établissements concourant d'une façon directe au ravitaillement de la population en denrées alimentaires, il peut être abrogé ou modifié par le ministre chargé du travail. La décision du ministre ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la mise en application de l'arrêté préfectoral ; elle doit être précédée de la consultation des organisations professionnelles intéressées.

Article L. 221-18.

La fermeture prévue à l'article précédent ne s'applique pas aux stands des exposants dans l'enceinte des expositions, foires ou salons figurant sur une liste déterminée, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, par arrêté pris de concert entre les ministres chargés du travail et du commerce.

Ne peuvent figurer sur la liste prévue à l'alinéa précédent que les manifestations dont la durée n'excède pas trois semaines et qui sont organisées par des établissements publics, reconnus d'utilité publique ou ayant obtenu, pendant cinq années consécutives, le patronage du ministre chargé du commerce.

Les exposants admis à bénéficier des dispositions ci-dessus peuvent accorder le repos hebdomadaire à leur personnel dans les conditions prévues par les articles L. 221-9 et L. 221-10.

Article L. 221-19.

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par un arrêté du maire (ou du préfet, s'il s'agit de Paris) pris après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder trois par an.

Chaque salarié ainsi privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée. L'arrêté municipal (ou préfectoral, s'il s'agit de Paris) détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans une période qui ne peut excé-

der la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Article L. 221-20.

L'emploi de travailleurs le jour de repos hebdomadaire aux travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations est autorisé dans les mêmes cas et sous les mêmes conditions que ceux dans lesquels leur durée du travail peut être prolongée pour les mêmes travaux en vertu des décrets déterminant les conditions d'application des dispositions législatives relatives à la durée du travail.

Article L. 221-21.

Un règlement d'administration publique détermine les industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être en partie différé dans les conditions prévues par l'article L. 221-11 pour les usines à feu continu ou à marche continue, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins de deux jours par mois, autant que possible le dimanche.

Un règlement d'administration publique détermine les catégories d'établissements qui n'ouvrent qu'une partie de l'année, tels que les hôtels et restaurants de certaines stations balnéaires ou villes d'eaux, auxquels peut être appliquée la même dérogation.

Article L. 221-22.

Les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail et qui sont déterminées par un règlement d'administration publique peuvent suspendre le repos hebdomadaire de leur personnel deux fois au plus par mois et sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.

Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par les décrets déterminant les conditions d'applications des dispositions législatives relatives à la durée du travail.

Article L. 221-23.

Un règlement d'administration publique établit la nomenclature des industries particulières qui doivent être comprises dans les catégories générales énoncées aux articles L. 221-20, L. 221-21 et L. 221-22 en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les femmes.

Article L. 221-24.

Les règlements d'administration publique prévus par les articles L. 221-11, L. 221-16, L. 221-21, L. 221-22 et L. 221-23 sont pris dans les formes prévues à l'article L. 212-2 pour les décrets qui déterminent les conditions d'application des dispositions législatives relatives à la durée du travail.

Article L. 221-25.

Dans les établissements de l'Etat ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et dans l'intérêt de la défense nationale, le repos hebdomadaire peut être temporairement suspendu par les ministres intéressés.

Article L. 221-26.

Des règlements d'administration publique organisent le contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos hebdomadaire soit collectif ou qu'il soit organisé par roulement.

Ils déterminent également les conditions du préavis qui doit être adressé à l'inspecteur du travail par le chef de tout établissement qui bénéficie des dérogations.

Article L. 221-27.

Les chambres de discipline dont relèvent les offices ministériels assurent, sous le contrôle du parquet, l'application du présent chapitre aux clercs, commis et employés des études et greffes dans ces offices.

CHAPITRE II

Jours fériés.

SECTION I

Dispositions générales.

Article L. 222-1.

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Article L. 222-2.

Les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi, même pour rangement d'atelier, dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ainsi que dans les offices publics et ministériels et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Article L. 222-3.

Néanmoins, dans les usines à feu continu, les jeunes travailleurs du sexe masculin et les femmes majeures peuvent être employés tous les jours de la semaine, à la condition qu'ils aient au moins un jour de repos par semaine.

Article L. 222-4.

Les apprentis ne peuvent être tenus en aucun cas, vis-à-vis de leur maître, à aucun travail de leur profession les jours de fêtes reconnues et légales.

Pour les établissements non mentionnés à l'article L. 200-1, si l'apprenti est obligé, par suite de conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus mentionnés, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

SECTION II

Dispositions particulières à la journée du 1^{er} mai.

Article L. 222-5.

Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.

Article L. 222-6.

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

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

Article L. 222-7.

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

Article L. 222-8.

Les heures de travail perdues en raison du congé du 1^{er} mai peuvent être récupérées.

Les heures de travail récupérées sont rémunérées comme des heures normales de travail.

CHAPITRE III

Congés annuels.

SECTION I

Droit au congé.

Article L. 223-1.

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

SECTION II

Durée du congé.

Article L. 223-2.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Article L. 223-3

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

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

Article L. 223-4.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-33 et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article L. 223-5.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 223-2.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Article L. 223-6.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

Article L. 223-7.

La période de congé payé est fixée par les conventions collectives. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention collective elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions collectives de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article L. 223-8.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Article L. 223-9.

Des arrêtés ministériels pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées les plus représentatives peuvent, pour certaines professions et pour la durée qu'ils fixent, prévoir que le congé annuel d'une durée excédant douze jours ouvrables peut être fractionné en deux ou plusieurs tranches dont l'une, de douze jours ouvrables, doit être attribuée pendant la période des congés fixée en application de l'article L. 223-7, les jours restant dus étant accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre des jours restant dus est au moins égal à cinq et un seul lorsqu'il est inférieur.

Article L. 223-10.

Dans certains établissements le congé annuel peut être supprimé, en totalité ou en partie, par décision du ministre chargé du travail prise, le cas échéant, sur proposition du ministre intéressé. La suppression du congé donne lieu à attribution d'une indemnité compensatrice calculée dans les conditions prévues à l'article L. 223-11.

Des dérogations peuvent être apportées dans les mêmes conditions aux règles relatives au fractionnement des congés et à la détermination de la période des congés telles qu'elles sont fixées par le présent chapitre, notamment dans les établissements dont l'activité présente des variations saisonnières importantes.

SECTION III

Indemnités de congé.

Article L. 223-11.

L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 223-4 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue à l'article L. 223-2, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité prévue par les deux alinéas précédents ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application de cette disposition dans les professions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 223-16.

Article L. 223-12.

Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée en totalité ou en partie de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale. En aucun cas, l'indemnité de congé payé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

Article L. 223-13.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assureraient des indemnités d'un montant plus élevé.

Pour la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

La valeur de ces avantages ne peut être inférieure à celle qui est fixée par le préfet par région ou par groupe de localités, sur proposition du directeur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Article L. 223-14.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Les dispositions qui précèdent ne sont toutefois pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article L. 223-16.

L'indemnité prévue au premier alinéa du présent article est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article L. 223-15.

Lorsque la fermeture pour congés payés d'un établissement se prolonge au-delà de trois semaines, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.

SECTION IV

Caisse de congés payés.

Article L. 223-16.

Des décrets déterminent les professions, industries et commerces et en particulier ceux où les salariés ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé, où l'application des dispositions du présent chapitre comporte des modalités spéciales, sous forme notamment de la constitution de caisses de congé auxquelles doivent obligatoirement s'affilier les employeurs intéressés. Les décrets fixent, en particulier, la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

Article L. 223-17.

Les caisses de congé peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application par les employeurs intéressés de la législation sur les congés payés.

Les personnes affiliées à une caisse sont tenues à tout moment de fournir aux contrôleurs toutes justifications de nature à établir qu'elles se sont acquittées de leurs obligations.

Pour l'accomplissement de leur mission les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux qui sont attribués aux inspecteurs du travail.

Les contrôleurs doivent être agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.

Avant d'entrer en fonction les contrôleurs prêtent, devant le préfet du département où la caisse a son siège, serment de ne rien révéler des secrets de fabrication et, en général, des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission.

CHAPITRE IV

Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants.

Article L. 224-1

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Article L. 224-2.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article L. 212-9.

Article L. 224-3.

La mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement. Les conditions auxquelles doit satisfaire le local où la mère sera admise à allaiter son enfant sont déterminées suivant l'importance et la nature des établissements, par règlement d'administration publique.

Article L. 224-4.

Les chefs d'établissements occupant plus de cent femmes de plus de quinze ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité, des chambres d'allaitement.

Article L. 224-5.

Un règlement d'administration publique pris après avis du conseil permanent d'hygiène sociale et de la commission d'hygiène industrielle, détermine les mesures propres à assurer l'exécution du présent chapitre, et notamment les conditions d'installation d'hygiène et de surveillance des chambres d'allaitement affectées aux enfants nourris au sein en totalité ou en partie.

CHAPITRE V

Congés non rémunérés.

SECTION I

Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Article L. 225-1.

Les travailleurs salariés et apprentis des deux sexes des secteurs public et privé, âgés de moins de vingt-cinq ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, ont droit, sur leur demande, 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 L. 225-2.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Article L. 225-3.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Le congé ne peut se cumuler avec le congé d'éducation ouvrière qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

Article L. 225-4.

Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ainsi qu'aux travailleurs jouissant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre III du présent titre, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 225-5.

Les modalités d'application de la présente section sont précisées par des décrets en Conseil d'Etat.

Ceux-ci fixent notamment :

1° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de travailleurs ou apprentis susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

3° Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ;

4° Les conditions dans lesquelles est établie la liste des organismes dont les activités ouvrent droit au congé. Cette liste est proposée par le haut comité de la jeunesse ou le haut comité des sports pour ce qui concerne ses attributions, et arrêtée par le Premier ministre, après avis des ministres intéressés.

SECTION II

Congés de formation professionnelle et de promotion sociale.

Article L. 225-6.

Les travailleurs qui effectuent des stages de formation ou de promotion placés sous le contrôle de l'Etat et prévus par des dispositions législatives ou réglementaires ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé correspondant à la durée du stage, sans pouvoir excéder un an.

Article L. 225-7.

Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Ce congé n'ouvre pas droit à rémunération.

Article L. 225-8.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel. La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 225-9.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application de la présente section. Il fixe notamment :

1° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement et par catégorie professionnelle, le nombre maximum de travailleurs susceptibles de bénéficier au cours d'une année de ce congé ;

2° Les conditions et les délais de présentation de la demande à l'employeur en fonction de la durée de la formation ainsi que les délais de réponse motivée de l'employeur ;

3° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

4° Les règles selon lesquelles sont déterminées pour un travailleur le nombre maximum et la périodicité des congés auxquels il peut prétendre au titre de la présente section.

Article L. 225-10.

Les conventions prévues à l'article 9 de la loi du 3 décembre 1966 peuvent comporter des dispositions particulières assurant l'indemnisation des bénéficiaires des congés en vertu des articles ci-dessus, ou de travailleurs indépendants.

Article L. 225-11.

Les conventions passées entre l'Etat et une entreprise ou un groupe d'entreprises au titre de l'article 9 de la loi du 3 décembre 1966 peuvent prévoir des aménagements ou réductions des heures de travail de leurs salariés destinés à faciliter la formation des personnels inscrits dans un centre de formation.

SECTION III

Congés d'éducation ouvrière.

Article L. 225-12.

Les dispositions relatives aux congés d'éducation ouvrière sont contenues dans le Livre IV du présent code.

TITRE III

HYGIENE ET SECURITE

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales.

Article L. 231-1.

Sous réserve des exceptions prévues au troisième alinéa du présent article, sont soumis aux dispositions du présent titre les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité, soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Sont également soumis à ces dispositions les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements hospitaliers publics et les établissements de soins privés.

Ne sont pas soumises à ces dispositions les mines et carrières et leurs dépendances et les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air.

Toutefois, lesdites dispositions ou les règlements pris en application de l'article L. 231-2 peuvent être rendus applicables en tout ou partie aux entreprises ou établissements mentionnés à l'alinéa précédent, ou à certaines parties de ceux-ci, par des décrets qui déterminent leurs conditions d'application.

Article L. 231-2.

Des règlements d'administration publique déterminent :

1° Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le couchage du personnel, etc. ;

2° Au fur et à mesure des nécessités constatées les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ;

3° Les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement, dans les établissements assujettis des institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions ci-dessus indiquées et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la santé des travailleurs.

Article L. 231-3.

Les règlements d'administration publique prévus par l'article L. 231-2 (1°, 2° et 3°), sont pris après avis de la commission d'hygiène industrielle ou de la commission de sécurité du travail, ou de ces deux organismes s'il y a lieu.

Le conseil supérieur d'hygiène publique est, en outre, appelé à donner son avis sur les règlements d'administration publique prévus par l'article L. 231-2 (1°) lorsque ces règlements intéressent l'hygiène générale des locaux de travail ou le couchage du personnel.

Les règlements d'administration publique prévus par l'article L. 231-2 (4°) sont pris après avis de la commission d'hygiène industrielle.

Article L. 231-4.

Lorsque cette procédure est prévue, les inspecteurs, avant de dresser procès-verbal, doivent mettre les chefs d'établissements en demeure de se conformer aux prescriptions des règlements mentionnés à l'article L. 231-2.

Cette mise en demeure est faite par écrit sur le registre prévu à cet effet par l'article L. 620-6. Elle est datée et signée. Elle indique les contraventions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces contraventions devront avoir disparu. Ce délai, qui ne peut en aucun cas être inférieur à quatre jours doit être fixé en tenant compte des circonstances à partir du minimum établi pour chaque cas par le décret prévu à l'article précédent.

Article L. 231-5.

Avant l'expiration du délai prévu à l'article précédent, et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure, le chef d'établissement adresse, s'il le juge convenable, une réclamation au ministre chargé du travail. Cette réclamation est suspensive.

Article L. 231-6.

Sans préjudice de l'application des autres dispositions législatives et réglementaires, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de préparations dangereuses, ainsi que les chefs des établissements où il en est fait usage sont tenus d'apposer sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant ces substances ou préparations, une étiquette ou une inscription indiquant le nom et l'origine de ces substances ou préparations et les dangers que présente leur emploi. Ces indications doivent être reproduites sur les factures ou bons de livraisons.

Les récipients, sacs ou enveloppes contenant les substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches.

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de l'industrie et de l'agriculture, pris après avis de la commission d'hygiène industrielle déterminent la nature des substances ou préparations prévues à l'alinéa précédent et la proportion au-dessus de laquelle leur présence dans un produit complexe rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou de l'inscription prévue ci-dessus.

Ces arrêtés déterminent la couleur, les dimensions des étiquettes ou inscriptions, les indications qui doivent figurer sur celles-ci, ainsi que les conditions auxquelles doivent satisfaire les récipients, sacs ou enveloppes contenant lesdites substances, préparations ou produits.

Article L. 231-7.

Des règlements d'administration publique sur le rapport des ministres chargés du travail et de l'industrie peuvent interdire l'emploi de certaines substances ou préparations dangereuses pour l'exécution de certains travaux industriels même lorsque ces travaux sont exécutés par des chefs d'établissement eux-mêmes ou par des travailleurs indépendants.

CHAPITRE II

Hygiène.

Article L. 232-1.

Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Article L. 232-2.

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contre-maître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse.

Article L. 232-3.

Dans les entreprises industrielles et commerciales, les conventions collectives ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcooliques aux salariés.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature.

CHAPITRE III

Sécurité.

Articles L. 233-1.

Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Article L. 233-2.

Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté.

Article L. 233-3.

Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés.

Les moteurs doivent être isolés, par des cloisons ou barrières de protection.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes. Les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides de 90 centimètres de haut.

Article L. 233-4.

Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions : bielles et volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munis d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers, à moins qu'elles ne soient hors de portée de la main.

Il en est de même des courroies ou câbles traversant le sol d'un atelier ou fonctionnant sur des poulies de transmission placées à moins de 2 mètres du sol.

Des appareils adaptés aux machines ou mis à la disposition du personnel doivent éviter le maniement des courroies en marche.

Article L. 233-5.

Il est interdit de vendre à un utilisateur ainsi que d'exposer, de mettre en vente ou louer des appareils, machines ou éléments de machines dangereux qui ne soient pas montés, disposés ou protégés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs.

Il est interdit d'exposer, de mettre en vente ou de vendre des produits, appareils ou dispositifs de protection contre les dangers de tous ordres auxquels sont soumis les travailleurs, sans que l'efficacité de ces produits, appareils ou dispositifs ait été reconnue.

Les appareils, machines ou éléments de machines dangereux mentionnés à l'alinéa premier, ainsi que les produits, appareils ou dispositifs de protection mentionnés à l'alinéa 2, sont déterminés par des décrets pris après consultation des organisations professionnelles intéressées et après avis de la commission de sécurité du travail ou de la commission d'hygiène industrielle.

Ces décrets fixent les conditions dans lesquelles est reconnue l'efficacité des produits, dispositifs ou appareils mentionnés aux alinéas 1 et 2 du présent article.

Article L. 233-6.

L'acheteur auquel un appareil, une machine ou un élément de machine dangereux ou bien un produit, un appareil ou dispositif de protection a été livré dans des conditions contraires aux dispositions de l'article L. 233-5 et des décrets pris pour son application, peut, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résolution de la vente ; le tribunal qui prononce cette résolution peut, en outre, accorder des dommages-intérêts à l'acheteur.

Article L. 233-7.

L'expéditeur de tout colis ou objet pesant 1.000 kilogrammes ou plus de poids brut destiné à être transporté par mer ou voie navigable intérieure devra porter, sur le colis, l'indication de son poids marquée à l'extérieur de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué pourra être un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.

A défaut de l'expéditeur, cette obligation incombe au mandataire chargé par lui de l'expédition du colis.

Un règlement d'administration publique précise, s'il y a lieu, les conditions matérielles auxquelles doivent satisfaire les marques à apposer sur les colis, en exécution du présent article.

CHAPITRE IV

**Dispositions particulières aux femmes
et aux jeunes travailleurs.**

Article L. 234-1.

Les chefs d'établissements industriels et commerciaux dans lesquels sont employés des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ou des femmes doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Article L. 234-2.

Des règlements d'administration publique déterminent, pour tous les établissements mentionnés à l'article L. 231-1, y compris les mines et carrières et leurs dépendances et les entreprises de transports, les différents genres de travaux présentant des causes de danger ou excédant les forces, ou dangereux pour la moralité, et qui sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux femmes.

Article L. 234-3.

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 200-1, qui sont insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés que dans les conditions spéciales déterminées, pour chacune de ces catégories de travailleurs, par des règlements d'administration publique.

Article L. 234-4.

Les dispositions des articles précédents sont applicables dans les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

Article L. 234-5.

Le maître ne doit jamais employer l'apprenti, même dans les établissements non mentionnés à l'article L. 231-1, à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

TITRE IV

MEDECINE DU TRAVAIL

Article L. 241-1.

Le champ d'application du présent titre est celui qui est défini à l'article L. 231-1, alinéas 1 et 2.

Il s'étend en outre aux entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air. Des décrets fixent, pour chaque catégorie d'entreprises de transport, les modalités d'application du présent alinéa.

Les employeurs relevant du présent titre doivent organiser des services médicaux du travail.

Article L. 241-2.

Les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de « médecins du travail » et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Article L. 241-3.

Suivant l'importance des entreprises, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

Article L. 241-4.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs ; dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Article L. 241-5.

Des décrets déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail.

Article L. 241-6.

A partir d'une date fixée par décret, un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

Article L. 241-7.

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les fonctions de médecin du travail peuvent être déclarée incompatibles avec l'exercice de certaines autres activités médicales.

Article L. 241-8.

Chaque fois que la chose est possible, le médecin du travail est un médecin spécialisé, employé à temps complet, qui ne peut pratiquer la médecine de clientèle courante.

Article L. 241-9.

Lorsque le service médical du travail est assuré par les soins d'un groupement ou organisme distinct de l'établissement occupant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables dudit groupement ou organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que le chef d'établissement et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre et des décrets pris pour son application.

Article L. 241-10.

La procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-4 est applicable en cas d'infraction aux dispositions du présent titre et des décrets pris pour son application qui sont relatives :

Aux conditions de qualification exigées des médecins et des infirmières ou infirmiers des services médicaux du travail ;

Aux modalités d'établissement du contrat de travail des médecins du travail ;

A l'obligation pour le médecin du travail d'exercer personnellement ses fonctions ;

Au temps que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses fonctions ;

A la présence dans l'établissement d'au moins une infirmière ou un infirmier pendant les heures normales de travail du personnel ;

A l'obligation de former des secouristes dans les ateliers où sont effectués des travaux dangereux ;

A l'organisation d'un service de garde de nuit dans les établissements travaillant de jour et de nuit ;

A l'installation matérielle du service médical du travail.

Le délai minimum de la mise en demeure est fixé à un mois.

Article L. 241-11.

Les infractions aux dispositions du présent chapitre et les décrets pris pour son exécution sont constatées par les inspecteurs du travail.

TITRE V

SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

Article L. 250-1.

La procédure de la mise en demeure prévue à l'article L. 231-4 du présent code est applicable aux chefs d'établissement en matière de service social du travail. Le délai minimum d'exécution des mises en demeure est fixé à un mois.

LIVRE III
PLACEMENT ET EMPLOI

TITRE I^{er}

PLACEMENT

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article L. 310-1.

Les dispositions du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

CHAPITRE I^{er}

Service public du placement.

Article L. 311-1.

Sous réserve des dispositions du chapitre II ci-après et de celles des articles L. 762-3 et suivants du présent code, les services de l'Etat sont seuls habilités à effectuer le placement des travailleurs.

Article L. 311-2.

Tout travailleur recherchant un emploi doit requérir son inscription auprès de l'agence nationale pour l'emploi.

Tout employeur est tenu de notifier à cette agence toute place vacante dans son entreprise.

Article L. 311-3.

Dans les localités où il n'existe aucun organe de l'agence les maires sont chargés de recevoir et consigner les déclarations d'offres et de demandes d'emploi.

Article L. 311-4.

Il est interdit à toute personne de faire connaître ses offres ou demandes d'emploi soit par voie d'affiche apposée en quelque lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité. La présente disposition ne s'applique ni aux professions domestiques ni aux catégories d'offres ou de demandes d'emploi déterminées par voie réglementaire.

Toutefois, les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse sont autorisées sous réserve de l'application aux offres d'emploi des dispositions ci-après.

Tout employeur qui fait insérer dans un journal, revue ou écrit périodique une offre anonyme d'emploi est tenu de faire connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication. Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, il appartient à ceux-ci de fournir au directeur de la publication les renseignements susvisés concernant l'employeur.

Les directeurs de publication sont tenus de faire connaître simultanément à leur parution et dans des conditions qui seront précisées par décret aux directions départementales du travail et de la main-d'œuvre et aux services de l'agence nationale pour l'emploi, les offres d'emploi qu'il leur est demandé de faire paraître. Dans le cas d'offre anonyme, les directions départementales du travail et de la main-d'œuvre et les services de l'agence nationale pour l'emploi pourront, sur simple demande de leur part, obtenir du directeur de la publication les renseignements visés à l'alinéa précédent concernant l'employeur. Ces renseignements pourront être utilisés pour l'information des candidats éventuels à l'offre d'emploi publiée.

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant :

1° La mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi soumis aux dispositions du code du travail. Toutefois, cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les textes législatifs et réglementaires ;

2° Des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments ci-après : l'existence, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert, la rémunération et les avantages annexes proposés ainsi que le lieu du travail.

Article L. 311-5.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte à la liberté de l'embauchage direct sous réserve que celui-ci soit opéré en conformité, s'il y a lieu, des dispositions des articles L. 321-1 à L. 321-3.

Sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la réquisition civile des personnes, à la réintégration et à l'emploi par priorité des mobilisés et assimilés, nul employeur n'est tenu d'agréer le salarié qui lui est présenté par l'agence nationale pour l'emploi.

Sous réserve de l'application des dispositions relatives à l'attribution des allocations prévues pour les travailleurs privés d'emploi, nul n'est tenu d'accepter l'emploi qui lui est proposé par cette agence.

Toutefois, le motif du refus doit être notifié à l'agence.

CHAPITRE II

Placement privé.

SECTION I

Placement gratuit.

Article L. 312-1.

Il ne peut être ouvert de nouveaux bureaux de placement gratuit.

Article L. 312-2.

A titre provisoire, jusqu'à une date qui sera fixée par voie réglementaire, les bureaux de placement gratuit créés avant le 24 mai 1945, notamment par les syndicats professionnels, les bourses de travail, les sociétés de secours mutuels et les associations d'anciens élèves sont habilités à continuer leurs opérations sous le contrôle de l'administration s'ils ont obtenu l'autorisation prévue par les dispositions finales du deuxième alinéa de l'article 3 de l'ordonnance n° 45-1030 du 24 mai 1945.

Article L. 312-3.

Les modalités du contrôle exercé par l'Etat sur les bureaux de placement gratuit sont déterminées par décret. Il en est de même des conditions dans lesquelles certains organismes peuvent être autorisés à fonctionner pour certaines professions comme section ou correspondant du service public de l'emploi.

Article L. 312-4.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 312-1 des organismes de placement gratuit relevant d'organisations paritaires de travailleurs et d'employeurs, d'associations reconnues d'utilité publique et d'associations d'anciens élèves, peuvent être autorisées à fonctionner en qualité de correspondants nationaux ou locaux de l'agence nationale pour l'emploi, après avoir passé à cet effet une convention avec l'agence ou ses centres régionaux et après avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

Les modalités d'application du présent article et notamment les conditions dans lesquelles il peut être mis fin à l'agrément, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 312-5.

Les bureaux de placement gratuit sont astreints au dépôt d'une déclaration à la mairie de la commune où ils sont établis à l'occasion de chaque changement de local.

Article L. 312-6.

Il est interdit à tout gérant ou employé de bureau de placement gratuit de percevoir une rémunération quelconque à l'occasion du placement d'un salarié.

SECTION II

Placement payant.

Article L. 312-7.

Les bureaux de placement payants doivent être supprimés.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, les bureaux de placement payants créés avant le 24 mai 1945 sont habilités à poursuivre provisoirement leur activité s'ils ont obtenu l'autorisation prévue au deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance n° 45-1030 du 24 mai 1945.

Les opérations de ces bureaux sont soumises au contrôle des services extérieurs du travail et de la main-d'œuvre ; elles sont interdites à l'égard des professions ou industries qui font l'objet des arrêtés prévus à l'article L. 321-1.

Article L. 312-8.

Tout droit de créer à titre gratuit ou à titre onéreux est suspendu. Est nul l'acte de cession ou de transmission consenti au mépris de la disposition précédente.

Article L. 312-9.

Nul ne peut tenir un des bureaux mentionnés à l'article L. 312-7 sous quelque titre, pour quelque profession, place ou emploi que ce soit, sans une permission spéciale qui ne peut être accordée qu'à des personnes de moralité reconnue.

Le bénéficiaire de la permission est tenu de se conformer aux prescriptions de celle-ci ainsi qu'aux règlements pris en vertu des articles L. 312-12 et L. 312-22.

Article L. 312-10.

Il est interdit aux gérants ou préposés des bureaux mentionnés à l'article L. 312-7 :

1° De percevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts et cautionnements de quelque nature que ce soit ;

2° D'annoncer, de quelque façon que ce soit, les emplois qu'ils n'auraient pas mission d'offrir.

Article L. 312-11.

Il est interdit de vendre soit à l'abonnement, soit au numéro, des feuilles d'offres ou de demandes d'emploi.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 312-4, ne sont pas considérées comme feuilles d'offres ou de demandes d'emploi les journaux ou périodiques qui, n'ayant manifestement pas pour objet des opérations de placement par voie d'annonces, insèrent les offres ou demandes d'emploi à condition qu'il ne soit pas consacré à ces offres ou demandes plus de la moitié de la surface du journal ou périodique.

Article L. 312-12.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 762-10, l'autorité municipale règle le tarif des droits qui peuvent être perçus par le gérant du bureau de placement.

Article L. 312-13.

Les frais de placement perçus par le bureau payant sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution puisse être reçue des employés.

Article L. 312-14.

L'autorité municipale peut retirer la permission prévue par l'article L. 312-9 :

1° Aux titulaires qui auraient encouru ou viendraient à encourir une des condamnations prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 5 et à l'article L. 6 du code électoral ;

2° A ceux qui seraient condamnés à l'emprisonnement pour infraction aux dispositions du présent chapitre et aux arrêtés prévus aux articles L. 312-12 et L. 312-22.

Article L. 312-15.

Les retraits de permission et les règlements pris en application des dispositions des articles L. 312-14 et L. 312-12 ne sont exécutoires qu'après approbation par le préfet.

Article L. 312-16.

Pour l'application du premier alinéa de l'article L. 312-7, sont supprimés en même temps tous les bureaux qui assurent le placement payant pour une même profession dans la même commune.

Article L. 312-17.

Aucune indemnité n'est due pour la suppression des bureaux payants autorisés postérieurement au 17 mars 1904.

Article L. 312-18.

La suppression des bureaux payants autorisés avant le 18 mars 1904 donne lieu à une juste indemnité représentant le prix de vente de l'office. A défaut d'entente cette indemnité est fixée par la juridiction administrative.

En cas de décès du titulaire avant la suppression, l'indemnité sera versée aux ayants droit.

SECTION III

Dispositions communes.

Article L. 312-19.

Aucun bureau de placement, payant ou gratuit, ne peut être géré ou exploité directement ou indirectement par une personne exerçant une des professions commerciales ci-après : hôtelier, logeur, restaurateur, débitant de boissons, négociant ou courtier ou représentant en denrées alimentaires ou en articles d'habillement ou objets d'usage personnel, commerce d'achat et vente de reconnaissances du crédit municipal.

Article L. 312-20.

Il est interdit d'établir le siège d'un bureau de placement dans les locaux ou dans les dépendances des locaux occupés par les commerces énumérés à l'article précédent.

Article L. 312-21.

Il est interdit à tout tenancier, gérant, préposé d'un bureau de placement de subordonner le placement à l'obligation de se fournir dans des magasins indiqués par lui.

Article L. 312-22.

L'autorité municipale surveille les bureaux de placement pour y assurer le maintien de l'ordre et les prescriptions de l'hygiène. Elle s'assure de l'observation des règles auxquelles ces bureaux sont tenus de se conformer et prend les arrêtés nécessaires à cet effet.

Article L. 312-23.

Les pouvoirs conférés par le présent chapitre à l'autorité municipale sont exercés par le préfet de police pour Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, par le préfet du Rhône pour Lyon, Villeurbanne, Caluire-et-Cuire, Vaux-en-Velin, Décines-Charpieux, Bron, Saint-Fons, Vénissieux, Saint-Priest, La Mulatière, Oullins, Pierre-Bénite, Sainte-Foy-lès-Lyon et Saint-Rambert.

Article L. 312-24.

Le contrôle de la sincérité des statistiques que doivent fournir les bureaux payants ou gratuits et le respect de la gratuité dans les bureaux de placement gratuit sont assurés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, par des agents des services publics de placement désignés par le ministre chargé du travail après consultation, si ces bureaux effectuent des placements dans l'agriculture, du ministre chargé de l'agriculture et après avis de l'autorité municipale, lorsque le bureau exerce son activité principale dans la commune où il est établi, ou du préfet lorsque cette activité s'exerce principalement en dehors de la commune et dans la limite du département.

Article L. 312-25.

Le ministre chargé du travail peut prononcer par arrêté la fermeture immédiate des bureaux de placement privé, gratuit ou payant, qui ne se conformeraient pas aux dispositions du présent chapitre et dispositions réglementaires prises pour son application.

Article L. 312-26.

Sous réserve des dispositions des articles L. 762-3 et suivants, le présent chapitre est applicable à toutes les agences qui opèrent le placement des artistes dramatiques et lyriques et de tout le personnel des théâtres, cirques, concerts, music-halls, cinémas et autres entreprises de spectacles publics.

Pour l'application à ces agences des dispositions des articles L. 312-17 et L. 312-18, les dates des 30 juin 1927 et 1^{er} juillet 1927 sont substituées à celles des 17 et 18 mars 1904.

Article L. 312-27.

Les bureaux de nourrices ne sont pas soumis aux prescriptions du présent titre.

Ces bureaux sont régis par les dispositions du code de la santé publique.

TITRE II

EMPLOI

CHAPITRE I^{er}

Contrôle de l'emploi.

Article L. 321-1.

En vue d'assurer le contrôle des conditions d'emploi le ministre chargé du travail et les ministres intéressés, déterminent, après avis des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs :

1° Les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de contrat de travail doit être porté à la connaissance des services publics de main-d'œuvre ;

2° Les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de contrat de travail est subordonné à l'autorisation préalable du préfet.

Article L. 321-2.

Dans les établissements qui font l'objet des mesures prévues à l'article précédent, l'employeur est tenu d'établir un règlement intérieur dans les conditions fixées aux articles L. 122-33 à L. 122-42.

Ce règlement établi après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, détermine, notamment à défaut de convention collective applicable à l'établissement, les règles générales relatives à l'ordre de licenciement, en cas de licenciement collectif compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.

CHAPITRE II

Fonds national de l'emploi.

Article L. 322-1.

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de faciliter aux travailleurs salariés la continuité de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de favoriser, à cette fin, en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production, l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux salariés de l'industrie ou du commerce. L'action des pouvoirs publics en ce domaine s'exerce notamment selon les modalités ci-après.

Article L. 322-2.

En vue de mettre en œuvre la politique définie à l'article précédent, le ministre chargé du travail est assisté d'un comité supérieur de l'emploi à caractère consultatif où sont représentées les administrations intéressées et les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs.

Le ministre chargé du travail est habilité à conclure des conventions de coopération avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales et, le cas échéant, avec des entreprises.

Article L. 322-3.

Des primes de transfert et des indemnités de frais de transport, de déménagement et de réinstallation sont attribuées aux travailleurs privés d'emploi qui, après avoir suivi un stage de formation professionnelle ou en avoir été dispensés après examen de leurs références professionnelles, quittent une région de sous-emploi constaté ou prévu afin d'occuper un emploi correspondant à leur qualification dans une région où existent des besoins de main-d'œuvre.

Les conditions dans lesquelles les dispositions qui précèdent peuvent être appliquées aux travailleurs non salariés et aux jeunes gens libérés du service national sont fixées par voie réglementaire.

Article L. 322-4.

Dans les régions ou à l'égard des professions astreintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, le ministre chargé du travail, après avis du comité supérieur de l'emploi engage des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Il en assure ou coordonne l'exécution.

Dans les cas prévus au présent article, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises :

1° Des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel ;

2° Des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés de plus de soixante ans, lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier d'une mesure de reclassement. Les droits de ces travailleurs à l'égard de la sécurité sociale sont fixés par voie réglementaire.

Article L. 322-5.

Les crédits budgétaires correspondant aux charges assumées par l'Etat en application du présent chapitre sont groupés sous le titre de : « Fonds national de l'emploi ».

Chaque année, avant l'examen du projet de budget un rapport est fourni au Parlement par le ministre chargé du travail sur les mesures prises pour répondre à l'objet défini à l'article L. 322-1.

Article L. 322-6.

Un règlement d'administration publique fixe les conditions d'application du présent chapitre.

CHAPITRE III

**Dispositions régissant l'emploi
de certaines catégories de travailleurs.**

SECTION I

Emploi obligatoire des mutilés de guerre et assimilés.

Article L. 323-1.

Bénéficient des dispositions de la présente section :

1° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et victimes de guerre ;

2° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

3° Les orphelins de guerre, âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

4° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge, issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 2° ci-dessus ;

5° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article 124 du code susindiqué.

La limite d'âge prévue au 3° ci-dessus peut être reculée selon les modalités fixées par décret en Conseil d'Etat pour tenir compte de l'accomplissement par l'intéressé soit d'obligations tenant au service national, soit d'études ou stages concernant la formation professionnelle.

Ce recul ne peut en aucun cas avoir pour effet de porter la limite d'âge au-delà de vingt-cinq ans.

Article L. 323-2.

Sont assujettis aux dispositions de la présente section, lorsqu'ils occupent régulièrement plus de dix salariés de l'un ou l'autre sexe, français ou étrangers, âgés de plus de dix-huit ans,

les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, y compris les entreprises nationalisées et les entreprises publiques, les établissements laïques et religieux ayant un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les employeurs des professions libérales, les offices publics ou ministériels, les sociétés, les syndicats professionnels, les associations ou groupements de quelque nature que ce soit, notamment les organismes jouissant de la personnalité civile et de l'autonomie financière et dont la majeure partie des ressources est constituée par des cotisations légalement obligatoires.

Ces dispositions ne se cumulent pas toutefois avec celles résultant de la législation des emplois réservés.

Les exploitations agricoles et forestières ainsi que les entreprises de battage et de travaux agricoles, les coopératives ayant une activité agricole ne sont soumises aux dispositions de la présente section que lorsqu'elles occupent plus de quinze salariés.

Article L. 323-3.

Les employeurs définis à l'article L. 323-2 sont tenus d'employer des bénéficiaires de la présente section au prorata de leur personnel total, exception faite des apprentis ayant un contrat d'apprentissage régulier à concurrence d'une proportion maximale de 10 p. 100.

Dans cette limite, la proportion dont il s'agit est fixée par arrêté du ministre chargé du travail, soit globalement, soit par catégorie d'entreprises.

Article L. 323-4.

Pour l'application des articles précédents :

— tout bénéficiaire de la présente section dont l'invalidité atteint au moins 85 p. 100 est compté pour deux unités ;

— l'employeur titulaire d'une pension attribuée au titre du code mentionné à l'article L. 323-1 est compté pour une unité dans le pourcentage de bénéficiaires qui lui est imposé s'il est pensionné avec moins de 85 p. 100 d'invalidité ou pour deux unités dans le cas contraire ;

— les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont comptées comme il est dit ci-dessus pour l'employeur, à la condition qu'elles soient encore au service de l'employeur chez lequel est survenu l'accident ou la maladie, si elles sont titulaires d'une rente attribuée au titre :

1° Des articles L. 414 et suivants du code de la sécurité sociale ;

2° Des articles L. 144 et suivants du code rural ;

3° De la loi du 3 avril 1942 accordant des majorations et des allocations aux victimes des accidents du travail et à leurs ayants droit ;

4° Du régime local d'assurances sociales des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;

5° Du décret modifié du 16 juin 1938 relatif au régime de prévoyance des marins du commerce et de la pêche.

Article L. 323-5.

Le salaire de l'intéressé est, s'il y a désaccord, fixé par l'autorité administrative sauf recours à la commission départementale de contrôle prévue à l'article L. 323-6. Ce salaire ne peut faire l'objet d'une demande en révision entre les mêmes parties qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la décision de la commission.

En cas de rejet, les demandes de cette nature ne peuvent ensuite être renouvelées que d'année en année.

Le salaire des pensionnés de guerre bénéficiaires de la présente section ne peut être inférieur au taux normal et courant de la profession et de la région tel qu'il résulte de l'application des articles 117, 119 et 319 du code des marchés publics. A défaut de taux normal et courant applicable en l'espèce, la détermination dudit taux est faite conformément aux dispositions de l'article 119 dudit code.

Toutefois, le salaire peut être réduit soit par les parties elles-mêmes, soit, en cas de désaccord, par la commission ci-dessus prévue, s'il est établi que le pensionné se trouve, du fait de son invalidité, dans une situation d'infériorité notoire par rapport aux travailleurs de la même catégorie. Dans ce cas, la réduction ne peut excéder 20 p. 100 si la capacité professionnelle est au moins égale à la moitié de la capacité normale, et 50 p. 100 du salaire normal et courant dans le cas où elle est inférieure à cette moitié, en fonction de la diminution en capacité professionnelle.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le salaire normal et courant de la profession et de la région est toujours dû au pensionné pendant la période d'essai.

Article L. 323-6.

§ 1. — Au chef-lieu de chaque département siège une commission départementale de contrôle composée comme suit :

Le magistrat prévu à l'article L. 323-34, président ;

Le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre ou son représentant ;

Un médecin ou l'un des médecins attachés au centre de rééducation professionnelle des mutilés s'il s'en trouve un dans le département et s'il n'en existe pas dans le département un médecin choisi par la cour d'appel ;

Un représentant du service départemental de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre ;

Un des membres de la commission d'orientation des infirmes désigné par le préfet ;

Un employeur et un ouvrier ou employé, tous deux pensionnés de guerre.

§ 2. — Cette commission a pour rôle :

1° De statuer comme juridiction administrative sur les litiges prévus :

— à l'article L. 323-5 ;

— à l'article L. 323-24 lorsqu'ils intéressent des bénéficiaires de la présente section ;

2° De déterminer, sauf recours du ministre du travail, les redevances dues par les assujettis qui ne se sont pas conformés aux dispositions de la présente section.

§ 3. — Ces redevances font l'objet de titres de perception établis par le préfet. Elles sont recouvrées suivant les règles applicables aux créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine.

Article L. 323-7.

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section, peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation des prescriptions de ladite section lorsque cette inobservation porte un préjudice à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Article L. 323-8.

Les règlements d'administration publique relatifs à l'application de la présente section sont élaborés par le ministre chargé du travail, après avis du ministre chargé des anciens combattants et victimes de guerre, du ministre chargé de l'agriculture, du ministre chargé de l'industrie, du ministre chargé du commerce et de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre.

SECTION II

Travailleurs handicapés.

Sous-section 1. — Dispositions générales.

Article L. 323-9.

Les dispositions de la présente section ont pour objet l'emploi des travailleurs handicapés ou leur reclassement selon un processus pouvant comporter suivant les cas outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, une réadaptation, une rééducation ou une formation professionnelle.

Article L. 323-10.

Est considéré comme travailleur handicapé au sens de la présente section, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

Article L. 323-11.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission départementale d'orientation des infirmes prévue à l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale.

Article L. 323-12.

Sont assujettis aux dispositions de la présente section :

1° Les établissements industriels, commerciaux, et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, artisanaux, coopératifs, laïques ou religieux même s'ils ont un caractère d'enseignement ou de bienfaisance ;

2° Les employeurs des professions libérales, les offices publics et ministériels, les sociétés, les syndicats professionnels, les associations, les groupements de quelque nature que ce soit et notamment les organismes jouissant de la personnalité civile et de l'autonomie financière dont la majeure partie des ressources est constituée par des cotisations légalement obligatoires ;

3° Les employeurs des professions agricoles définies par les articles 616, 1060 (4°, 5°, 6° et 7°), 1144, 1149, 1152 du code rural ;

4° Et selon des modalités fixées par règlement d'administration publique, les administrations de l'Etat, des départements et des communes ainsi que les établissements publics et semi-publics, quel que soit leur caractère, les entreprises nationales, les sociétés d'économie mixte et les entreprises privées chargées d'un service public.

Article L. 323-13.

Les membres de la commission mentionnés à l'article L. 323-11 et ceux de la commission départementale des handicapés sont tenus au secret professionnel dans les conditions prévues à l'article 378 du code pénal.

Article L. 323-14.

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation des prescriptions figurant dans ladite section lorsque cette inobservation porte un préjudice à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Sous-section 2. — Réadaptation. — Rééducation. —
Formation professionnelle et réentrainement au travail.

Article L. 323-15.

Tout travailleur handicapé répondant aux conditions fixées ci-dessus peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle, soit dans un centre public ou privé institué ou agréé conformément à la législation spéciale dont relève l'intéressé, soit dans un centre collectif ou d'entreprise créé en vertu des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la formation professionnelle soit chez un employeur dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article L. 323-16.

Durant la période de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelles, le travailleur handicapé bénéficie soit des rémunérations, soit des indemnités journalières, allocations, pensions, rentes, prévues par l'un des régimes énumérés à l'article L. 323-18.

Le travailleur handicapé, qu'il relève ou non des régimes prévus à l'alinéa précédent, a droit à une aide lui assurant au minimum :

— s'il est placé en internat dans un centre, des ressources égales à celles prévues par le décret mentionné à l'article 202 du code de la famille et de l'aide sociale ;

— s'il est placé en externat, des ressources égales au montant des allocations et majorations prévues à l'article 166 dudit code.

En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue du stage, de primes à la charge de l'Etat, destinées à faciliter son reclassement et dont le montant et les conditions d'attribution sont fixées par voie réglementaire.

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 L. 323-17.

Tout établissement, tout groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle, employant plus de cinq mille ouvriers, doit assurer, après avis médical, le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle des malades et des blessés de l'établissement ou du groupe d'établissements.

Les modalités d'application du présent article et les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer aux prescriptions de l'alinéa précédent sont fixées par règlement d'administration publique.

Article L. 323-18.

Il n'est pas dérogé pour l'application des articles L. 323-15 et L. 323-16 aux dispositions ci-après énumérées :

Livres III et IV du code de la sécurité sociale ;
Articles L. 132 et L. 133 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
Articles 167 et 168 du code de la famille et de l'aide sociale ;
Articles 1024 à 1059 et 1144 à 1234 du code rural.

Sous-section 3. — Priorité d'emploi et de placement des handicapés.

Article L. 323-19.

Une priorité d'emploi est réservée aux handicapés à concurrence d'un certain pourcentage fixé par arrêtés du ministre chargé du travail pour l'ensemble du territoire ou pour une région et pour chaque activité ou groupe d'activités.

Ce pourcentage doit assurer le droit au travail de tous les handicapés en état d'exercer une profession et être le même en moyenne pour les secteurs privé, public, semi-public et dans les entreprises nationales.

Article L. 323-20.

Des arrêtés du ministre chargé du travail pris dans les mêmes conditions que les arrêtés prévus à l'article précédent réservent des emplois à plein temps ou à temps partiel à des catégories de travailleurs particulièrement handicapés soit dans certaines activités ou groupes d'activités, soit dans certains métiers ou activités industrielles.

Article L. 323-21.

Les travailleurs handicapés embauchés en vertu des dispositions des articles précédents 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 collective.

Toutefois, lesdits statuts ou conventions collectives peuvent prévoir des dérogations aux dispositions ci-dessus.

Dans le cas d'accident ou de maladie autres que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier desdits avantages spéciaux dès leur embauchage dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux cités à l'alinéa 1^{er} à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

Les contestations portant sur l'application des dispositions de l'alinéa précédent sont portées devant la commission départementale des handicapés qui statue en dernier ressort.

Le règlement prévu à l'article L. 323-12 précise les modalités d'application de ces dispositions aux administrations de l'Etat, des départements et des communes.

Article L. 323-22.

Ne sont pas compris dans le décompte du personnel pour l'application de la proportion prévue à l'article L. 323-19, les titulaires d'un contrat d'apprentissage, les personnes autres que des handicapés en cours de formation dans un centre d'entreprise de formation professionnelle des adultes, ainsi que celles en cours de réadaptation professionnelle ou bénéficiaires de mesures de reclassement de la main-d'œuvre.

Les travailleurs handicapés sont compris dans le même décompte pour une demie, une ou deux unités, selon la catégorie dans laquelle ils auront été classés en application des dispositions de l'article L. 323-23.

Il en est de même des employeurs handicapés et des travailleurs handicapés en cours de formation ou de réadaptation professionnelle.

Les employeurs handicapés et les travailleurs handicapés ne sont compris dans ce décompte que pour la durée de leur invalidité.

Article L. 323-23.

La commission d'orientation des infirmes classe le travailleur handicapé selon ses capacités professionnelles, à titre temporaire ou définitif et en fonction de l'emploi qui lui est proposé, dans une des catégories qui sont déterminées par un règlement d'administration publique.

Article L. 323-24.

Tout bénéficiaire présenté par les services de l'emploi est soumis à une période d'essai dont la durée est celle fixée par les conventions collectives, ou, à défaut, par les us et coutumes.

Cette durée est fixée pour les professions agricoles par les règlements de travail pris en application des articles 983 et suivants du code rural, par les conventions collectives ou, à défaut, par les us et coutumes.

Si l'employeur oppose un refus à la période d'essai il doit en aviser aussitôt et au plus tard le lendemain, par lettre motivée, l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre qui statue dans les trois jours sur la légitimité des motifs invoqués, après avoir pris l'accord pour les professions agricoles énumérées à l'article L. 323-12 de l'inspecteur des lois sociales en agriculture.

Un recours contre cette décision peut être porté devant la commission départementale des handicapés. Si la commission maintient la décision elle peut, en outre, recommander à l'employeur soit un aménagement ou une réduction de l'horaire de travail de l'intéressé, soit un changement de poste au sein de l'entreprise, soit toute autre mesure qu'elle estime utile.

Les contestations survenant pendant la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci et relatives notamment à l'affectation au poste de travail considéré, aux aptitudes professionnelles ou au rendement du travailleur handicapé sont également soumises à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre ou, pour les professions agricoles, à l'inspecteur des lois sociales en agriculture.

Elles sont portées, le cas échéant, devant la commission départementale précitée qui doit motiver sa décision.

Article L. 323-25.

Le salaire des handicapés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions réglementaires ou de la convention collective applicable dans l'entreprise qui les emploie.

Toutefois, pour ceux dont le rendement professionnel est notoirement diminué, des réductions de salaires qui sont fonction des rémunérations résultant des dispositions réglementaires ou conventionnelles en vigueur peuvent être autorisées dans les conditions qui sont déterminées par voie réglementaire.

Article L. 323-26.

En cas de licenciement, la durée de préavis déterminée en application des articles L. 122-5 et suivants est doublée pour les mutilés atteints d'une invalidité au moins égale à 60 p. 100 ainsi que pour les travailleurs handicapés comptant pour deux unités au titre de l'article L. 323-22, sans toutefois, que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de deux mois la durée du délai-congé à moins que les règlements de travail, les conventions collectives ou, à défaut, les usages, ne prévoient un délai-congé d'une durée supérieure.

Article L. 323-27.

Les dispositions de la présente section ne dérogent ni à celles des articles L. 323-1 à L. 323-8 relatifs à l'emploi obligatoire des mutilés, ni à celles des articles L. 393 à L. 450 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Il est tenu compte desdites dispositions pour la fixation du pourcentage prévu à l'article L. 323-19.

Article L. 323-28.

Tout employeur qui :

— soit omet de déclarer une vacance d'emploi ou procède à l'embauchage direct d'une personne autre qu'un bénéficiaire en contravention aux dispositions réglementaires prises pour l'application de la présente section ;

— soit n'exécute pas les décisions prises par l'inspecteur du travail ou par la commission départementale des handicapés, est assujetti à une redevance fixée, par jour ouvrable et par bénéficiaire manquant, à trois fois le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 141-3.

Après constatation de l'infraction, la commission départementale des handicapés notifie le montant de la redevance à l'employeur qui peut exercer un recours devant le tribunal administratif.

Sous-section 4. — Travail protégé.

Article L. 323-29.

Des emplois à mi-temps et des emplois dits légers sont attribués après avis de la commission départementale d'orientation des infirmes aux travailleurs handicapés qui ne peuvent être employés en raison de leur état physique ou mental, soit à un rythme normal, soit à temps complet.

Ces emplois sont recensés par l'administration.

Article L. 323-30.

Les travailleurs handicapés dont la diminution physique ou mentale est telle que leur placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible, peuvent être admis selon leurs capacités de travail, soit dans un centre d'aide par le travail prévu à l'article 168 du code de la famille et de l'aide sociale,

soit dans un atelier protégé où s'exerce une activité correspondant à leurs possibilités professionnelles suivant un rythme de travail approprié.

En outre, des ateliers appelés « centres de distribution du travail à domicile » peuvent procurer aux travailleurs handicapés des travaux à effectuer à domicile.

Article L. 323-31.

Les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile sont créés par des collectivités ou organismes publics ou privés.

Ils peuvent recevoir, dans les conditions déterminées par règlement d'administration publique des subventions, notamment de l'Etat, des départements et des communes, ainsi que des organismes de sécurité sociale.

Article L. 323-32.

Le travailleur handicapé travaillant dans un atelier protégé reçoit un salaire proportionnel à son rendement, sans que sa rémunération puisse être inférieure à celle qui a été fixée par le décret prévu à l'article 202 du code de la famille et de l'aide sociale, en ce qui concerne les infirmes placés dans les établissements d'aide par le travail.

Article L. 323-33.

Il est institué des labels destinés à garantir l'origine des produits fabriqués par des travailleurs handicapés.

Les caractéristiques et les conditions d'attribution desdits labels sont fixées par règlement d'administration publique.

Sous-section 5. — Commission départementale des handicapés.

Article L. 323-34.

Une commission départementale des handicapés statue sur les contestations nées de l'application des articles L. 323-21, L. 323-23 et L. 323-24.

Elle est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire désigné par le premier président de la cour d'appel et comprend en outre :

- le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre ou son représentant ;
- un médecin, membre de la commission d'orientation des infirmes désigné par le préfet ;
- un représentant des employeurs et un représentant des salariés désignés par le préfet parmi les membres de la commission départementale de la main-d'œuvre.

Le président, si cette mesure d'instruction préparatoire lui paraît opportune, peut ordonner toute expertise utile.

Les décisions de la commission ne sont susceptibles d'aucun recours autre que celui prévu à l'article L. 323-28.

Sous-section 6. — Dispositions d'exécution.

Article L. 323-35.

Un règlement d'administration publique détermine les modalités d'application de la présente section et notamment :

- les modalités d'application de l'article L. 323-21 ;

— la composition de la commission départementale des handicapés, les conditions de nomination de ses membres et les modalités de son fonctionnement ;

— les modalités d'agrément, de fonctionnement et de contrôle des ateliers protégés et des centres de distribution de travail à domicile ainsi que les conditions d'admission des travailleurs handicapés ;

— les modalités de fonctionnement du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et les conditions de nomination de ses membres.

SECTION III

Emploi obligatoire des pères de famille.

Article L. 323-36.

Dans chaque département, le préfet détermine, sur proposition de l'union départementale des associations familiales :

1° La proportion minimale de pères de famille ayant au moins trois enfants à charge, au sens de la législation sur les allocations familiales et de veuves ayant au moins deux enfants à charge, qui doivent être employés dans les diverses catégories d'exploitations, d'entreprises ou établissements ;

2° Le nombre des salariés occupés dans les diverses catégories d'exploitations, entreprises ou établissements à partir duquel l'application de la proportion fixée ci-dessus est obligatoire.

Article L. 323-37.

Dans le cas où, sauf impossibilité justifiée, la proportion prévue à l'article précédent n'est pas atteinte trois mois après la publication de l'arrêté préfectoral, l'employeur est tenu d'acquitter à l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, une contribution de 0,10 F par jour ouvrable et par manquement constaté. Cette contribution est perçue dans les mêmes conditions que les cotisations dues à ladite union, laquelle peut, le cas échéant, en poursuivre le recouvrement dans les conditions, fixées à l'article L. 323-39 ci-dessous.

Article L. 323-38.

Les inspecteurs du travail ainsi que les contrôleurs des caisses d'allocations familiales sont habilités à constater les manquements aux dispositions qui précèdent.

Article L. 323-39.

Toutes les contestations relatives à l'application de la présente section sont de la compétence du tribunal d'instance.

CHAPITRE IV

Cumuls d'emplois.

Article L. 324-1.

Nul ne peut exercer pour son propre compte une profession industrielle commerciale ou artisanale, s'il n'est inscrit soit au registre du commerce, soit au registre des métiers et s'il se soustrait aux charges sociales et fiscales imposées à cette profession.

Article L. 324-2.

Il demeure interdit dans les conditions fixées par les dispositions en vigueur aux fonctionnaires, agents et ouvriers des services publics de l'Etat, des départements et des communes, offices et établissements publics, aux personnels commissionnés aux titulaires de la société nationale des chemins de fer français ou des réseaux de chemins de fer d'intérêt local et autres services concédés, compagnies de navigation aériennes et maritimes subventionnées, régies municipales et départementales, directes ou indirectes, ainsi qu'au personnel titulaire des organismes de sécurité sociale, d'occuper un emploi privé rétribué ou d'effectuer à titre privé, un travail moyennant rémunération.

Demeurent notamment applicables les dispositions du décret modifié du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites et de rémunérations et de fonctions.

Article L. 324-3.

Aucun salarié des professions industrielles, commerciales ou artisanales ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de ces professions au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des lois et règlements en vigueur dans sa profession.

Article L. 324-4.

Nul ne peut recourir aux services d'une personne qui contrevient aux dispositions des articles L. 324-1 à L. 324-3.

Article 324-5.

Sont exclus des interdictions prononcées par les articles L. 324-1 à L. 324-3. :

1° Les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;

2° Les travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ;

3° Les travaux ménagers de peu d'importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;

4° Les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Article L. 324-6.

Pour les professions qui ne seraient pas régies par une convention collective étendue, les modalités d'application des articles précédents sont fixées soit d'office, soit à la demande d'une organisation intéressée, par des arrêtés du ministre chargé du travail ou des ministres intéressés.

Article L. 324-7.

Les inspecteurs du travail sont chargés du contrôle de l'application des dispositions du présent chapitre.

Article L. 324-8.

Les modalités particulières applicables aux professions agricoles sont fixées par voie réglementaire. Ces modalités qui peuvent varier selon les régions et les catégories professionnelles ne peuvent avoir pour effet d'interdire dans ces professions la pratique de l'entraide au moment des grands travaux ou des travaux spéciaux et urgents.

Article L. 324-9.

L'application du présent chapitre aux professions agricoles est confiée concurremment aux officiers de police judiciaire et aux fonctionnaires et agents du ministère de l'agriculture désignés par décret.

TITRE III

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI

Article L. 330-1.

L'agence nationale pour l'emploi est un établissement public national doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Article L. 330-2.

L'agence participe à la gestion du service public de l'emploi. A ce titre, elle est le correspondant des demandeurs d'emploi pour le placement. Elle est chargée pour le compte de l'Etat :

1° De la prospection des emplois disponibles et du placement des travailleurs ;

2° Du fonctionnement de la bourse nationale de l'emploi ;

3° De l'accueil et de l'information des travailleurs ;

4° Des opérations préalables aux formations professionnelles vers lesquelles elle oriente les demandeurs d'emploi en liaison avec les administrations et organismes responsables des centres de formation.

Elle participe également à l'établissement des statistiques relatives au marché de l'emploi.

Elle procède en outre à la constitution au bénéfice des demandeurs d'emploi des dossiers d'admission à l'aide publique prévue au chapitre I^{er} du titre V du présent livre et transmet ces dossiers aux services du travail et de la main-d'œuvre. Elle effectue par délégation de ces derniers les opérations de contrôle de la qualité de bénéficiaire de l'aide susvisée.

Article L. 330-3.

Le directeur général du travail et de l'emploi préside le comité de gestion qui est composé de représentants des administrations intéressées. Ce comité établit le programme d'action de l'agence ainsi que le budget correspondant.

Un comité consultatif est placé auprès du président du comité de gestion.

Article L. 330-4.

Le comité de gestion délibère sur les questions qui lui sont soumises par son président, ainsi que sur le rapport annuel d'activité qui lui est présenté par le Directeur général.

Il délibère obligatoirement sur :

— le budget de l'établissement et les décisions modificatives ;

— les emprunts ;

— le compte financier ;

— les acquisitions et les aliénations immobilières ;

— les conventions visées à l'article L. 312-4.

Article L. 330-5.

Pour l'administration de l'agence le président du comité de gestion est assisté d'un Directeur général nommé par décret pris sur le rapport du ministre chargé des affaires sociales.

Article L. 330-6.

L'agence comporte des centres régionaux et des sections locales qui sont placés sous l'autorité respective des directeurs régionaux et des directeurs départementaux du travail et de la main-d'œuvre. Les attributions qu'exercent à ce titre les directeurs régionaux et départementaux sont définies par décret en conseil d'Etat.

Article L. 330-7.

Le personnel de l'agence est constitué par :

- des fonctionnaires des services du travail et de la main-d'œuvre affiliés à l'établissement ;
- des fonctionnaires détachés de leur administration d'origine ;
- des agents contractuels de droit public ou de droit privé.

Des décisions conjointes du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'économie et des finances fixent le règlement applicable à ce personnel ainsi que son régime de retraite et son régime de rémunération.

Article L. 330-8.

La composition du comité de gestion, celle du comité consultatif, le mode de désignation de leurs membres, les modalités de fonctionnement de l'agence et de son contrôle administratif sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 330-9.

Jusqu'à la mise en place des sections locales de l'agence, les missions qui leur sont dévolues sont assurées par les services du travail et de la main-d'œuvre.

TITRE IV

**MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE
ET PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE NATIONALE**

CHAPITRE I^{er}

Dispositions spéciales à la main-d'œuvre étrangère.

SECTION I

Travailleurs étrangers.

Article L. 341-1.

Les dispositions du présent titre sont applicables sous réserve, le cas échéant, de celles des traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés, et notamment des traités instituant les communautés européennes ainsi que de celles des actes des autorités de ces communautés pris pour l'application desdits traités.

Article L. 341-2.

Pour entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée, l'étranger doit présenter, outre les documents et visas exigés par les conventions internationales et les règlements en vigueur, un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail et un certificat médical.

Article L. 341-3.

Le contrat de travail temporaire régi par le chapitre IV du livre I^{er} du présent code ne peut pas être assimilé au contrat de travail prévu à l'article précédent et qui permet l'entrée en France d'un étranger pour exercer une activité salariée.

Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service doit s'effectuer hors du territoire français.

Article L. 341-4.

Un étranger ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail mentionnée à l'article L. 341-2. Cette autorisation précise notamment la profession et la zone dans laquelle l'étranger peut exercer son activité. Cette autorisation est délivrée dans des conditions qui sont fixées par un règlement d'administration publique.

Article L. 341-5.

Comme il est dit à l'article 17 de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945, les étrangers titulaires de la carte de résident privilégié sont dispensés de la caution prévue à l'article 16 du code civil.

En ce qui concerne l'exercice des droits civils, notamment en matière sociale et professionnelle, ils jouissent d'une condition spéciale qui est déterminée par un règlement d'administration publique.

Pour exercer en France une profession ils doivent présenter l'autorisation prévue à l'article L. 341-2.

Après dix ans de séjour en France à titre de résident privilégié, ils reçoivent de plein droit sur leur demande, l'autorisation d'exercer, sur l'ensemble du territoire, la profession de leur choix, dans le cadre de la législation en vigueur. Ce délai de dix ans est réduit à raison d'une année par enfant mineur vivant en France.

Article L. 341-6.

Il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou accords internationaux.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu à l'alinéa précédent.

Article L. 341-7.

Il est interdit à tout employeur d'embaucher directement ou par intermédiaire un travailleur étranger introduit en France avant l'expiration du contrat de travail en vertu duquel il a été introduit.

Cette interdiction n'est pas applicable :

1° Si le contrat liant le travailleur étranger à son premier employeur a été résilié par décision de justice ;

2° Si une année s'est écoulée depuis l'introduction du travailleur étranger ;

3° Si le travailleur est porteur d'une carte de présentation délivrée par le service public de l'emploi, après enquête auprès du précédent employeur, dont les droits vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur sont réservés.

Article L. 341-8.

Le renouvellement des autorisations de travail prévues à l'article L. 341-2 donne lieu à la perception au profit de l'office national d'immigration d'une taxe dont le montant et les modalités de perception sont fixés par décret.

La participation de l'Etat aux frais d'introduction des familles de travailleurs étrangers et les sommes versées par les employeurs à l'office national d'immigration à titre de remboursement forfaitaire des frais d'introduction des travailleurs étrangers sont réduites en fonction du rendement de ladite taxe.

Cette taxe n'est acquittée qu'une fois par période d'un an.

Les dispositions du premier alinéa du présent article ne sont pas applicables aux réfugiés politiques placés sous la protection de l'office français de protection des réfugiés et apatrides, aux bénéficiaires du droit d'asile et aux rapatriés.

SECTION II

Office national d'immigration.

Article L. 341-9.

Les opérations de recrutement pour la France et l'introduction en métropole de travailleurs originaires des territoires d'outre-mer et des étrangers, de recrutement en France des travailleurs de toutes nationalités pour l'étranger sont confiées à titre exclusif à l'office national d'immigration.

Il est interdit à tout individu ou groupement autres que cet office de se livrer à ces opérations.

Article L. 341-10.

Un règlement d'administration publique détermine l'organisation de l'office, les conditions de son fonctionnement et de son administration ainsi que les règles de sa gestion financière et comptable.

CHAPITRE II

Protection de la main-d'œuvre nationale.

Article L. 342-1.

Les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou de fournitures passés au nom de l'Etat, des départements, des communes ou des établissements publics, par adjudication

de gré à gré, ainsi que les cahiers des charges des contrats de concessions et d'affermage passés par ces mêmes collectivités, doivent déterminer la proportion des travailleurs étrangers qui peuvent être employés dans les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution des marchés, ainsi que dans les exploitations concédées ou affermées.

Cette proportion est fixée après consultation des services publics de l'emploi.

Dans les services concédés, cette proportion ne peut pas dépasser 5 p. 100.

Les mêmes collectivités fixent, dans les mêmes conditions, la proportion des travailleurs étrangers qui peuvent être occupés à des travaux, fournitures ou services qu'ils font exécuter en régie.

Article L. 342-2.

En ce qui concerne les entreprises privées, industrielles ou commerciales non énumérées à l'article précédent, la proportion des travailleurs étrangers qui peuvent y être employés est fixée par arrêtés du ministre chargé du travail et du ou des ministres intéressés. Cette proportion est établie par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire ou pour une région.

Le cas échéant, sont fixés les délais dans lesquels cette proportion est ramenée en une ou plusieurs étapes, aux limitations établies.

Les arrêtés ci-dessus prévus sont pris soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières nationales ou régionales intéressées.

Dans l'un et l'autre cas, ces organisations doivent être consultées ; elles disposent d'un mois pour donner leur avis.

Article L. 342-3.

Les conditions d'application des articles L. 342-1 et L. 342-2 aux ouvriers dits « frontaliers » et « saisonniers » résidant à l'étranger et travaillant à l'intérieur du territoire français s'ils possèdent la nationalité du pays où ils résident, sont fixées par voie réglementaire.

Article L. 342-4.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux travailleurs à domicile employés par les entreprises privées énumérées aux articles L. 342-1 et L. 342-2.

Article L. 342-5.

Les chefs des entreprises privées mentionnées aux articles L. 342-1 et L. 342-2 sont tenus de déclarer tout embauchage de travailleur étranger au service public de l'emploi ou s'il n'en existe pas dans la commune à la mairie de leur commune.

Article L. 342-6.

Des dérogations aux dispositions des articles L. 342-1 et L. 342-2 peuvent être accordées soit par région et par catégorie professionnelle soit à titre temporaire par entreprise ou établissement.

Un décret fixe les conditions dans lesquelles les dérogations ci-dessus peuvent être accordées. Il détermine également les modalités des conventions prévues à l'article L. 342-2.

Article L. 342-7.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, aux professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

TITRE V

TRAVAILLEURS PRIVES D'EMPLOI

CHAPITRE I^{er}

Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi.

Article L. 351-1.

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions ci-après fixées.

Article L. 351-2.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 351-9, peuvent seuls bénéficier de ce revenu de remplacement les travailleurs involontairement privés d'emploi qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services compétents.

Ce revenu comporte, d'une part une allocation d'aide publique versée dans les conditions prévues à la section I ci-après, d'autre part, une allocation d'assurance versée dans les conditions prévues aux sections II et III.

SECTION I

Allocation d'aide publique.

Article L. 351-3.

Les dépenses résultant de l'aide publique aux travailleurs sans emploi sont à la charge de l'Etat.

Article L. 351-4.

Pour être admis au bénéfice de l'allocation d'aide publique les travailleurs doivent satisfaire à des conditions d'âge, d'aptitude au travail, d'activité préalable et de privation d'emploi qui sont précisées par un décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine également le délai de carence.

L'allocation d'aide publique comprend une allocation principale à laquelle s'ajoutent une ou des majorations liées à l'existence de personnes ou enfants à charge. Le taux de l'allocation principale et celui de la ou des majorations sont fixés par voie réglementaire.

Article L. 351-5.

Les limites dans lesquelles l'allocation d'aide publique et la ou les majorations sont cumulables avec d'autres ressources sont fixées, en tant que de besoin, par le décret prévu à l'alinéa premier de l'article L. 351-4.

Article L. 351-6.

Le droit à l'allocation d'aide publique s'éteint lorsque, sans motif légitime, le bénéficiaire de cette allocation refuse d'accepter un emploi offert, de suivre un cycle de formation ou de perfectionnement professionnels ou de répondre aux convocations du service compétent. Il en est de même s'il y a fraude ou fausse déclaration.

Les sommes indûment perçues donnent lieu à répétition.

Article L. 351-7.

L'allocation d'aide publique prévue à la présente section est insaisissable et inaccessibles dans sa totalité.

Article L. 351-8.

Le service de l'allocation d'aide publique peut être assuré par l'intermédiaire des institutions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 351-11 selon des modalités à déterminer par voie de convention.

Article L. 351-9.

Le décret en Conseil d'Etat prévu à l'alinéa premier de l'article L. 351-4 détermine les conditions dans lesquelles l'allocation d'aide publique peut être versée aux travailleurs qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en-deçà de la durée légale du travail.

SECTION II

Allocation d'assurance.

Article L. 351-10.

Sous réserve des dispositions de la section III, tout employeur occupant un ou des salariés dans le champ d'application territorial de la convention mentionnée à l'article L. 351-11, est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi le ou les salariés dont il utilise les services en vertu d'un contrat de travail et dont les rémunérations sont soumises par application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au versement forfaitaire établi par l'article 231 du code général des impôts.

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux employeurs et personnes définis à l'article 1532, deuxième alinéa du code général des impôts, ni à ces personnes elles-mêmes.

Article L. 351-11.

Nonobstant la définition limitative du champ d'application professionnel de la convention mentionnée ci-après tout employeur relevant du premier alinéa de l'article L. 351-10 dans les deux mois suivant l'embauchage du premier salarié, doit adhérer aux institutions du régime d'assurances résultant de la convention du 31 décembre 1958 ayant créé le régime national

interprofessionnel d'allocation spéciale aux travailleurs sans emploi du commerce et de l'industrie et qui a été agréée conformément aux dispositions du chapitre II du présent titre.

Ces institutions ne peuvent refuser les adhésions données par application de l'alinéa précédent.

Article L. 351-12.

Le droit du salarié à l'allocation d'assurance est indépendant de l'observation par l'employeur tant des prescriptions de la présente section et des dispositions de la convention précédemment mentionnée, que de celles des avenants et règlements définissant les conditions d'application du régime d'assurances.

Article L. 351-13.

L'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés. Ces contributions sont assises sur les rémunérations définies à l'article L. 351-10.

Article L. 351-14.

Les employeurs soumis à l'obligation instituée par l'article L. 351-10 sont tenus de déclarer aux organismes prévus à l'alinéa premier de l'article L. 351-11, dans les conditions qui sont déterminées par voie réglementaire, les rémunérations servant de base aux contributions.

Article L. 351-15.

Compte tenu des règles posées par les articles L. 351-10 à L. 351-14, l'adhésion aux institutions et le régime de l'assurance sont régis par la convention précédemment mentionnée par ses avenants agréés conformément aux dispositions de l'article L. 252-2 et par les règlements pris pour leur application et agréés dans les mêmes conditions.

Pour certaines branches d'activité n'entrant pas dans le champ d'application de la section II et ne relevant pas déjà du régime d'assurance indiqué à l'alinéa premier de l'article L. 351-11, les règlements prévus à l'alinéa qui précède peuvent, lorsque le caractère propre de ces branches rend nécessaires des mesures d'adaptation, établir des règles particulières concernant les conditions d'ouverture du droit à l'allocation, le droit d'entrée, les taux et la répartition des contributions des employeurs et des salariés ainsi que le taux et la durée des prestations.

Article L. 351-16.

Les contributions prévues à l'article L. 351-13 sont dues à compter de la date d'embauchage du premier salarié.

Article L. 351-17.

Toute action ou poursuite intentée contre un employeur pour infraction aux dispositions du présent chapitre, du chapitre correspondant de la partie R et des décrets pris pour l'application desdits chapitres est obligatoirement précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception qui invite l'intéressé à régulariser sa situation dans les quinze jours.

La mise en demeure ne peut concerner que les périodes d'emploi comprises dans les cinq ans qui précèdent la date de son envoi.

SECTION III

Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs.

Article L. 351-18.

Dans le champ d'application territorial défini à l'article L. 351-10 ci-dessus, les agents civils non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics, administratifs, ainsi que les agents non titulaires des collectivités locales et des autres établissements publics administratifs, ont droit, en cas de licenciement et à condition d'avoir été employés de manière permanente, à une allocation dont les conditions d'attribution et de calcul analogues à celles de l'allocation de la section précédente sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Cette allocation est servie par la collectivité ou l'organisme employeur.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont également applicables aux personnels qui ont accompli un service continu pendant une durée déterminée alors même qu'ils n'ont pas été employés à titre permanent. Les catégories de personnels intéressées, les conditions d'ouverture du droit à l'allocation et notamment la durée de service continu exigé sont déterminées par voie réglementaire.

Article L. 351-19.

Dans le champ d'application territorial défini à l'article L. 351-10, les salariés des entreprises, sociétés et organismes définis à l'article 164-1 a de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 ainsi que ceux relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités locales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités ont une participation majoritaire, ont droit, en cas de licenciement, à une allocation dont les conditions d'attribution et de calcul sont identiques à celles de l'allocation de la présente section.

Les employeurs susindiqués qui ne relèvent pas du régime mentionné à l'article L. 351-11 ou qui n'y adhèreraient pas assurent le service de cette allocation soit directement, soit par l'intermédiaire des institutions citées à l'article L. 351-11 ci-dessus, en vertu d'une convention conclue avec elles.

Article L. 351-20.

Les prestations prévues aux articles L. 351-18 et L. 351-19 sont versées, déduction faite, le cas échéant, des allocations d'assurance pour perte d'emploi relevant de régimes spéciaux de garantie.

SECTION IV

Dispositions diverses.

Article L. 351-21.

Le travailleur bénéficiaire d'allocations journalières peut être obligé de fournir une contrepartie en travail. Dans la mesure où ce travail dépasse deux heures par jour, il est rémunéré sur la base du salaire correspondant à la moitié du salaire moyen mensuel départemental applicable dans la résidence du travailleur.

CHAPITRE II

Régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi.

Article L. 352-1.

Les accords conclus entre employeurs et travailleurs à l'effet de servir des allocations aux travailleurs sans emploi peuvent être rendus obligatoires en vertu de la procédure d'agrément prévue à l'article L. 352-2.

Article L. 352-2.

Les accords ayant pour objet exclusif le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi et, éventuellement, aux travailleurs partiellement privés d'emploi, peuvent être agréés par arrêté du ministre chargé du travail lorsqu'ils sont conclus, sur le plan national et interprofessionnel, entre organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs au sens de l'article L. 133-2 du présent code, et qu'ils ne comportent aucune stipulation incompatible avec les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, en particulier avec celles relatives au contrôle de l'emploi, à la compensation des offres et des demandes d'emploi au contrôle des travailleurs privés d'emploi, et à l'organisation du placement de l'orientation ou du reclassement des travailleurs sans emploi.

L'agrément est accordé après avis du comité supérieur de l'emploi prévu à l'article L. 322-2.

Il a pour effet de rendre obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

L'agrément est donné pour la durée de la validité de l'accord.

Il peut être retiré par le ministre chargé du travail si les dispositions de l'accord ou ses conditions d'application cessent d'être en conformité avec les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

Les accords prévus ci-dessus et présentés à l'agrément du ministre chargé du travail sont soumis aux conditions de publicité prévues aux articles L. 133-13 et L. 133-14.

Article L. 352-3.

Les allocations spéciales aux travailleurs sans emploi versées pour l'application d'un accord agréé par le ministre, conformément à l'article L. 352-2, sont insaisissables et incessibles dans les conditions fixées aux articles L. 145-1 à L. 145-3 du présent code.

Elles sont exonérées du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale; les règles fixées à l'article L. 158-5 du code général des impôts leur sont applicables.

Les contributions payées par les employeurs en vertu des accords prévus au premier alinéa du présent article et destinées à financer le versement des allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. Elles sont déductibles, pour l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques 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 la surtaxe progressive due par les intéressés.

Les dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus sont applicables aux allocations et contributions versées en vue d'indemniser la privation partielle d'emploi lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels nationaux ou régionaux.

Article L. 352-4.

Un arrêté conjoint des ministres chargés des finances et du travail détermine les mesures propres à assurer la sécurité et la liquidité des réserves des caisses instituées en vertu de l'accord prévu à l'article L. 352-2 et présentés à l'agrément.

Article L. 352-5.

Les conditions du contrôle auquel seront soumis les organismes créés par des accords agréés suivant la procédure fixée à l'article L. 352-2 sont déterminées par voie réglementaire.

LIVRE IV

**LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS,
LA REPRESENTATION, LA PARTICIPATION
ET L'INTERESSEMENT DES SALARIES**

TITRE I^{er}

LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article L. 401-1.

Les dispositions du titre I^{er} du présent Livre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

CHAPITRE I^{er}

Statut juridique des syndicats.

SECTION I

Objet et constitution.

Article L. 411-1.

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

Article L. 411-2.

Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, les personnes employant sans but lucratif des salariés peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'elles ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés.

Article L. 411-3.

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

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

Article L. 411-4.

Les membres de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat doivent être français et jouir de leurs droits civiques et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article L. 411-5.

Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à l'administration ou à la direction.

Article L. 411-6.

Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur, ils ne peuvent participer à l'administration ou à la direction.

Article L. 411-7.

Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont cessé l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession si elles l'ont exercée au moins un an.

Article L. 411-8.

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

Article L. 411-9.

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

SECTION II

Capacité civile.

Article L. 411-10.

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile.

Article L. 411-11.

Ils ont le droit d'ester en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article L. 411-12.

Ils ont le droit d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

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

Article L. 411-13.

Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à loyer modéré et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, éducation physique ou hygiène.

Article L. 411-14.

Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail, créer, administrer ou subventionner les œuvres professionnelles telles que : institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

Article L. 411-15.

Ils peuvent, en se conformant aux autres dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par le code de la mutualité.

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

Article L. 411-16.

Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Article L. 411-17.

Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises. Sont seules admises à discuter les conventions collectives les organisations de travailleurs constituées en syndicats conformément au présent titre, à l'exclusion des associations quel qu'en soit l'objet. Tout contrat ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par le chapitre I^{er} du titre III du Livre I^{er} du présent code.

Article L. 411-18.

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

1° Acheter pour les louer, prêter ou répartir entre leurs membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;

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

Article L. 411-19.

Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

Article L. 411-20.

Il n'est dérogé en aucune façon aux dispositions des lois spéciales qui auraient accordé aux syndicats des droits non mentionnés dans le présent titre.

SECTION III

Unions de syndicats.

Article L. 411-21.

Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du présent titre ne peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Article L. 411-22.

Les dispositions des articles L. 411-1, L. 411-3, L. 411-4, L. 411-5, L. 411-6 et L. 411-7 du présent chapitre sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues à l'article L. 411-3, le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Article L. 411-23.

Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par la section II du présent chapitre et par le chapitre III du présent titre.

CHAPITRE II

Exercice du droit syndical dans les entreprises.

SECTION I

Dispositions générales.

Article L. 412-1.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Article L. 412-2.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

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

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

Ces dispositions sont d'ordre public.

Article L. 412-3.

Pour l'application dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectif prévues au présent chapitre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins six mois au cours de la dernière année civile.

Article L. 412-4.

Dans toutes les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions des sections II et III ci-après.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Des décrets en Conseil d'Etat fixent, le cas échéant, les modalités d'application du présent chapitre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

SECTION II.

Sections syndicales.

Article L. 412-5.

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1.

Article L. 412-6.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des temps et des locaux de travail.

Article L. 412-7.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et des comités d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1.

Article L. 412-8.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article L. 412-9.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

SECTION III

Délégués syndicaux.

Article L. 412-10.

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne dans les conditions fixées ci-après un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Article L. 412-11.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

Article L. 412-12.

Le ou les délégués syndicaux doivent être de nationalité française, être âgés de vingt et un ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral. Dans les conditions prévues dans les traités internationaux et sous réserve de réciprocité ils peuvent être de nationalité étrangère.

Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. Dans les entreprises de travail temporaire la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est appréciée en ce qui concerne les travailleurs temporaires, en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaires au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 412-13.

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue d'urgence. Ces contestations sont portées devant le tribunal d'instance du lieu où la désignation a été effectuée par voie de simple déclaration au greffe. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent la désignation du délégué par le syndicat.

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est en dernier ressort mais elle peut être déférée à la cour de cassation. Le pourvoi est introduit, instruit, jugé, dans les formes et délais prévus en matière électorale.

Tous les actes judiciaires sont, en cette matière, dispensés de timbre et enregistrés gratis.

Article L. 412-14.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise dans les conditions fixées par décret. Ils doivent être affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée au chef d'entreprise est adressée simultanément à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Article L. 412-15.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protection que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.

La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 420-11.

Article L. 412-16.

Dans les entreprises et établissements employant habituellement au moins cent cinquante salariés, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de cinquante à trois cents salariés, quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de trois cents salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Dans les entreprises ou établissements où en application de l'article L. 412-11 sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du premier alinéa ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

Article L. 412-17.

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.

CHAPITRE III

Marques syndicales.

Article L. 413-1.

Les syndicats peuvent déposer en remplissant les formalités prévues par les articles 5 et suivants de la loi du 31 décembre 1964 leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions de ladite loi.

Les marques ou label peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

Article L. 413-2.

L'utilisation des marques syndicales ou des labels par application de l'article précédent ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article L. 411-2.

Sont nuls et de nul effet tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label.

TITRE II

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Article L. 420-1.

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés.

Un arrêté du ministre chargé du travail pris après consultation des organisations syndicales intéressées détermine les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile sont considérés comme faisant partie du personnel ainsi que les modalités particulières de désignation des délégués de ces travailleurs.

Un décret fixe les conditions d'application du présent titre dans l'agriculture.

Article L. 420-2.

Pour l'appréciation dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectifs prévues au présent titre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins six mois au cours de la dernière année civile.

Article L. 420-3.

I. — Les délégués du personnel ont pour mission :

— de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles du code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

— de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants.

II. — Dans les entreprises utilisatrices des salariés liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV du Livre I^{er} du présent code, ceux-ci peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant les conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission prévue à l'article L. 125-2, par les délégués du personnel de ces entreprises dans les conditions fixées au présent titre.

Article L. 420-4.

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.

Article L. 420-5.

En l'absence de comité d'entreprise les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.

Article L. 420-6.

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par voie réglementaire compte tenu du nombre des salariés. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

Article L. 420-7.

Les délégués sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives ou par les accords passés entre organisation patronale et ouvrière.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur du travail décide de cette répartition.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent dans les entreprises de travail temporaire la répartition des sièges de délégué du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Article L. 420-8.

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article L. 420-9.

Sont éligibles à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française ainsi que ceux qui sont ressortissants d'un Etat membre de la Communauté économique européenne âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiée et du 26 septembre 1944.

Article L. 420-10.

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 420-8 et L. 420-9 sont appréciées, en ce qui concerne les travailleurs temporaires, en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par un contrat de travail temporaire soit au cours des douze mois précédant l'élection s'il s'agit de l'électorat, soit au cours des dix-huit mois précédant l'élection s'il s'agit de l'éligibilité, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprises ou d'ouverture d'établissement.

Article L. 420-11.

Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant par l'article L. 420-10 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise temporaire par un contrat de travail temporaire au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

— les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

— les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

Article L. 420-12.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.

Article L. 420-13.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 420-8, L. 420-9, L. 420-10, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Article L. 420-14.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Article L. 420-15.

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 les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Article L. 420-16.

Les constatations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Article L. 420-17.

Les délégués sont élus pour un an et rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

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 L. 420-18.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Article L. 420-19.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail.

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

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Article L. 420-20.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné

suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Article L. 420-21.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant :

1° L'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article L. 420-22.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite de non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel est soumise à la procédure prévue au présent article.

La règle posée à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 420-11.

Article L. 420-23.

L'employeur ne peut refuser à son salarié délégué ou ancien délégué du personnel, candidat aux fonctions de délégué du personnel, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.

Au cas où l'employeur envisagerait de ne pas renouveler le contrat de travail, application devra être faite, avant la date d'expiration dudit contrat de la procédure prévue ci-dessus en cas de licenciement.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais de protection prévus au présent article.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Article L. 420-24.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle aux clauses d'accords collectifs concernant la désignation et les attributions des délégués du personnel.

TITRE III

LES COMITES D'ENTREPRISE

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application.

Article L. 431-1.

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit employant au moins cinquante salariés.

Il est également constitué des comités d'entreprise dans les exploitations, entreprises et établissements agricoles et assimilés et dans les organismes professionnels agricoles de quelque nature qu'ils soient, mentionnés aux articles 1.060 (4^o, 6^o et 7^o) 1.144, 1^{er} alinéa, 1.149 et 1.152 du code rural.

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des arrêtés du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'industrie et des autres ministres intéressés déterminent soit les entreprises ou les catégories d'entreprises, soit les branches professionnelles dans lesquelles il est obligatoirement créé des comités d'entreprise.

Les travailleurs à domicile font partie du personnel de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant subi une réduction importante et durable de personnel qui ramène l'effectif au-dessous de cinquante salariés, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre peut autoriser la suppression du comité d'entreprise après avis des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé.

Article L. 431-2.

Pour l'appréciation, dans les entreprises de travail temporaire, des conditions d'effectif prévues au présent titre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins six mois au cours de la dernière année civile.

Article L. 431-3.

Les attributions conférées notamment par les articles L. 432-4, L. 433-5, L. 433-11, L. 434-4, L. 434-6, L. 436-1, L. 436-2 et au titre V, au ministre chargé du travail et aux inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre et par l'article L. 435-2 au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre sont exercées en ce qui concerne les exploitations, entreprises, établissements ou organismes professionnels mentionnés à l'alinéa 2 de l'article L. 431-1, par le ministre chargé de l'agriculture et les inspecteurs des lois sociales en agriculture.

CHAPITRE II

Attributions et pouvoirs.

Article L. 432-1.

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi pour avis des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de un pour cent sur les salaires à l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de trois cents salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Article L. 432-2.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe en outre les conditions de financement des œuvres sociales.

Article L. 432-3.

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 œuvres sociales par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

Article L. 432-4.

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il a retenues ;

b) Il propose en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions, une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée ;

c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail ou à l'inspecteur des lois sociales en agriculture.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions du travail et d'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité ;

d) Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles, qui sont obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable rémunéré par l'entreprise.

L'expert comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code du commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise délégués par le comité et appartenant, l'un à la catégorie des cadres et de la 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.

Les comités d'entreprise sont habilités à donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

Article L. 432-5.

Les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

CHAPITRE III

Composition et élections.

Article L. 433-1.

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Le nombre de membres peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-4.

Article L. 433-2.

Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.

Dans les entreprises occupant plus de cinq cents salariés, les ingénieurs, les chefs de service et les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques, assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq et représente, dans les entreprises occupant plus de cinq cents salariés, au moins cinq pour cent de l'effectif global des salariés au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs mentionnées au premier alinéa du présent article. Cet accord est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre décide cette répartition.

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions ci-dessus, la répartition des sièges de membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un tel accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel titulaire.

Article L. 433-3.

Sont électeurs les salariés des deux sexes de nationalité française, âgés de dix-huit ans accomplis, travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont également électeurs sous réserve de réciprocité les salariés des deux sexes de nationalité étrangère travaillant en France depuis cinq ans au moins et remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent ainsi que les ressortissants des Etats membres de la Communauté économique européenne.

Article L. 433-4.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française ainsi que ceux qui sont ressortissants d'un Etat membre de la Communauté économique européenne, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944.

Article L. 433-5.

Dans les entreprises de travail temporaire les conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 433-3 et L. 433-4 ci-dessus sont appréciées, en ce qui concerne les travailleurs temporaires, en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaires, soit au cours des douze mois précédant l'élection s'il

s'agit de l'électorat, soit au cours des dix-huit mois précédant l'élection s'il s'agit de l'éligibilité, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article L. 433-6.

Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant à l'article L. 433-5 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail temporaire au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

— les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

— les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats.

Article L. 433-7.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles L. 433-3, L. 433-4, L. 433-5, L. 433-6, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Article L. 433-8.

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires, les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Article L. 433-9.

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 les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Article L. 433-10.

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Article L. 433-11.

Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour deux ans ; leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité.

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté et approuvé au bulletin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons susindiquées ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Article L. 433-12.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats proposés pour les postes de membres du comité d'entreprise, un mois avant l'expiration du mandat des membres du comité en exercice. Les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Lorsque la création d'un comité d'entreprise est rendue obligatoire en vertu d'un arrêté pris par application de l'alinéa 3 de l'article L. 431-1, les délais ci-dessus partent de l'entrée en vigueur dudit arrêté.

Article L. 433-13.

Lorsqu'un comité n'a pas été régulièrement constitué ou renouvelé, un procès-verbal constatant cette carence est établi par le chef d'entreprise ou l'un des syndicats intéressés et transmis à l'inspecteur du travail ou, s'il y a lieu, à l'inspecteur des lois sociales en agriculture dans les formes et dans les délais identiques à ceux prévus par décret pour le procès-verbal des élections.

CHAPITRE IV

Fonctionnement.

Article L. 434-1.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 433-1, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de la commission prévue à l'alinéa 4 de l'article L. 432-1 est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 433-1, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit dans les entreprises de plus de cinq cents salariés des vingt heures prévues au premier alinéa.

Article L. 434-2.

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

Article L. 434-3.

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. 432-5 leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Article L. 434-4.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions sont prises à la majorité des voix sous réserve, en ce qui concerne les œuvres sociales, des dispositions différentes qui peuvent figurer dans le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 432-2.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Article L. 434-5.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Article L. 434-6.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

Article L. 434-7.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Article L. 434-8.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprise qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

CHAPITRE V

Comités d'établissements et comité central d'entreprise.

Article L. 435-1.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissements dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Ils ont les mêmes attributions que ces comités dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements, et notamment celles définies aux paragraphes a) et b) de l'article L. 432-4.

Article L. 435-2.

Le comité central d'entreprise est composé de délégués élus des comités d'établissement et d'un nombre égal de suppléants pour chaque établissement fixé par décret.

Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

Le comité central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi, soit parmi les représentants de cette organisation au comité d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

CHAPITRE VI

Conditions de licenciement des représentants du personnel.

Article L. 436-1.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail ou de l'inspecteur des lois sociales en agriculture dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

En cas de refus du licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions au moment du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de

membres du comité présentés au premier tour par les organisations syndicales à partir de l'envoi à l'employeur des listes des candidatures et pendant une durée de trois mois.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite de non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, représentant syndical, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise est soumise à la procédure ci-dessus prévue.

La règle posée à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 433-6.

Article L. 436-2.

L'employeur ne peut refuser à son salarié, représentant syndical membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.

Au cas où l'employeur envisagerait de ne pas renouveler le contrat de travail, application devra être faite avant la date d'expiration dudit contrat de la procédure prévue ci-dessus en cas de licenciement.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais de protection prévue au présent article. 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.

TITRE IV

INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

CHAPITRE I^{er}

Association ou intéressement des travailleurs à l'entreprise.

Article L. 441-1.

Dans les entreprises industrielles ou commerciales énumérées aux chapitres I^{er} et V du titre III du Livre I^{er} du présent code, l'association ou l'intéressement des travailleurs à leur entreprise pourra résulter :

— soit d'un contrat ayant les effets d'une convention collective de travail conclu entre l'employeur et les représentants, membres du personnel de l'entreprise, de syndicats affiliés aux organisations syndicales les plus représentatives dans la branche d'activité au sens du titre III du Livre I^{er} du présent code ;

— soit de l'application d'un contrat-type dont l'adoption peut être proposée par le chef d'entreprise au personnel qui doit le ratifier à la majorité des deux tiers. Les contrats-types proposés à la ratification du personnel d'une entreprise doivent avoir été préalablement conclus selon la procédure prévue aux articles L. 133-1 et suivants du présent code.

Article L. 441-2.

Les contrats prévus à l'article précédent doivent pour ouvrir droit aux exonérations fiscales prévues à l'article L. 441-10 :

1° Prévoir une participation de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise sous forme :

— soit d'une participation collective aux résultats de l'entreprise ou de l'établissement ;

— soit d'une participation au capital ou à une opération d'auto-financement ;

— soit d'une participation à l'accroissement de la productivité.

Ces participations sont réparties entre les diverses catégories de personnel et les divers agents.

2° Instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité consultatif prévu à l'article L. 441-8 ci-après. Ces décrets précisent notamment la périodicité des réunions de l'organisme appelé à suivre l'application du contrat et les conditions dans lesquelles il prend connaissance des documents de base servant à la détermination de la participation des travailleurs ainsi que de toute autre pièce dont la communication a été prévue au contrat.

Article L. 441-3.

Tout contrat conclu en application de l'article L. 441-1 doit préciser notamment :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modes de calcul servant de base à l'intéressement ;
- les modalités de répartition de la part consacrée à l'intéressement ;
- l'époque des versements qui, dans le cas de participation collective aux résultats d'exploitation, doit obligatoirement être différente de celle concernant la rémunération du travail ;
- les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués régulièrement élus du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat.

Les procédures contractuelles suivant lesquelles sont réglés les différends qui peuvent surgir dans l'application du contrat ou lors de sa révision.

Quand il existe un comité d'entreprise, le contrat doit lui être soumis pour avis au moins quinze jours avant sa signature ou avant sa ratification, s'il s'agit d'un contrat-type proposé au personnel de l'entreprise.

Il doit être déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes ou, à défaut, au greffe du tribunal d'instance du lieu où il a été conclu. Le dépôt est fait aux soins de la partie la plus diligente et à frais communs.

Article L. 441-4.

Les participations attribuées aux salariés en application du contrat prévu à l'article L. 441-1 n'ont pas le caractère d'élément du salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale, et n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

Elles ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire ou accessoires du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

Seules les entreprises dans lesquelles les salaires résultant d'un accord conclu postérieurement au 1^{er} août 1957 ou à une date ultérieure fixée par décrets prévus à l'article L. 441-2 en application du titre III du Livre I^{er} du présent code, peuvent bénéficier des exonérations prévues dans le présent chapitre.

Article L. 441-5.

Une commission départementale dont la composition est fixée par les décrets prévus à l'article L. 441-2 examine si le contrat répond aux conditions prévues par le présent chapitre et s'il y a lieu d'admettre l'entreprise au bénéfice des exonérations prévues à l'article L. 441-10.

La commission s'assure notamment que l'entreprise satisfait aux obligations prévues à l'article L. 441-4, qu'elle a effectué régulièrement le versement des impôts et des cotisations de sécurité sociale dont elle est redevable et qu'elle satisfait aux obligations résultant de la législation sur les comités d'entreprise et les délégués du personnel.

La commission peut, si elle le désire, être éclairée sur la portée ou sur un point particulier du contrat, consulter l'employeur et les organisations syndicales signataires qui peuvent, de leur côté, demander à être entendus.

La décision de la commission est notifiée à l'entreprise.

Au cas où la commission estime que la demande peut être acceptée sous réserve de certaines modifications, elle peut ajourner sa décision pendant un délai de quinze jours après en avoir avisé les intéressés.

Article L. 441-6.

En cas de refus de la commission départementale, et dans les quinze jours de la notification de la décision, l'entreprise peut demander que le dossier soit transmis à une commission nationale instituée auprès du ministre chargé du travail. La commission peut être également saisie à la demande de la commission départementale.

Le dossier transmis à la commission nationale doit obligatoirement comporter l'avis de l'employeur et des organisations syndicales signataires.

La commission nationale présidée par un membre du Conseil d'Etat ou un magistrat de la Cour des comptes et dont la composition est fixée par les décrets prévus à l'article L. 441-2 examine si le contrat répond aux conditions du présent chapitre et, s'il y a lieu d'admettre l'entreprise au bénéfice des exonérations prévues à l'article L. 441-10.

La décision est, après avis de cette commission, prise conjointement par le ministre chargé de l'économie et des finances et le ministre chargé du travail. Cette décision est notifiée à l'entreprise.

Dans le cas de dispositions particulières prévues au dernier alinéa de l'article L. 441-2 ci-dessus, une commission spécialisée peut être instituée auprès du commissaire général du Plan.

Article L. 441-7.

Dans le cas où l'une des conditions prévues par le présent chapitre cesse d'être remplie, le bénéfice des exonérations accordées suivant la procédure instituée aux articles L. 441-5 et L. 441-6 peut, à la demande d'une organisation syndicale signataire ou de la commission départementale prévue à l'article L. 441-5, être retiré par l'autorité qui a accordé des exonérations.

La procédure prévue à l'article L. 441-6 est applicable aux décisions de la commission départementale en application du présent article.

Article L. 441-8.

Il est constitué auprès du ministre chargé du travail un comité national consultatif.

Ce comité siège sous la présidence du ministre chargé du travail et comporte des représentants des administrations intéressées et des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur le plan national. Les représentants de ces deux dernières catégories sont en nombre égal. Le comité peut faire appel à toute personne ayant une connaissance particulière ou une expérience effective des questions concernant l'intéressement du personnel à l'entreprise.

Il peut demander à être informé des travaux des commissions départementales et de la commission nationale prévues respectivement aux articles L. 441-5 et L. 441-6.

Article L. 441-9.

Peuvent également bénéficier des exonérations mentionnées à l'article L. 441-10 des formules de rémunération collective non prévues à l'article L. 441-2 et permettant de réaliser, suivant les conditions de participation et de contrôle déterminées, une association effective des travailleurs à l'entreprise.

Le comité consultatif est appelé à examiner ces formules et peut proposer au ministre chargé du travail de transmettre les dossiers de demandes d'exonérations correspondantes à la commission nationale.

Article L. 441-10.

Les entreprises qui ont fait l'objet d'une admission au bénéfice des exonérations dans les conditions prévues ci-dessus sont autorisées à déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques le montant des participations versées en espèces aux travailleurs en application du contrat d'intéressement ou d'association.

Ces participations sont, en outre, exonérées du versement forfaitaire sur les salaires à la charge de l'employeur et de la taxe proportionnelle entre les mains des bénéficiaires. Elles sont taxées selon les règles fixées par l'article 158-5 du code général des impôts.

Lorsque la participation ou l'intéressement est réalisé sous forme de création ou de distribution d'actions en faveur des travailleurs, les opérations afférentes sont exonérées des taxes et droits qui sont normalement applicables à de telles opérations.

Article L. 441-11.

Le bénéfice des exonérations est accordé pour une durée égale à celle de la validité du contrat d'association ou d'intéressement, sans toutefois que cette durée puisse excéder trois ans.

Sur demande des employeurs intéressés l'exonération peut être renouvelée pour une même durée.

CHAPITRE II

Participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

SECTION I

Régime obligatoire de participation des travailleurs aux fruits de l'expansion dans les entreprises de plus de cent salariés.

Article L. 442-1.

Toute entreprise employant habituellement plus de cent salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise aux obligations de la présente section, destinées à garantir le droit de ses salariés à participer aux fruits de l'expansion de l'entreprise.

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

Article L. 442-2.

Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 442-1, une réserve spéciale de participation des travailleurs doit être constituée comme suit :

Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, est déterminé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 p. 100 des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini.

Le bénéfice net ainsi défini est augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 442-9 ci-après. Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice déterminé, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation, du bénéfice net à retenir au titre de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré.

La réserve spéciale de participation de travailleurs est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat précise la définition des éléments mentionnés au présent article, notamment le mode de calcul, éventuellement forfaitaire, de la réduction opérée au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ainsi que les modalités suivant lesquelles sont appréciés les effectifs des entreprises pour l'application de l'article L. 442-1. Il fixe également les conditions dans lesquelles le présent chapitre est appliqué aux sociétés mères et filiales.

Article L. 442-3.

Dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, le bénéfice à retenir, avant déduction de l'impôt correspondant, est égal au bénéfice imposable dudit exercice, diminué :

a) De la rémunération normale du travail du chef d'entreprise lorsque cette rémunération n'est pas admise dans les frais généraux pour l'assiette de l'impôt de droit commun ;

b) Des résultats déficitaires enregistrés au cours des cinq années antérieures qui ont été imputés sur des revenus d'une autre nature mais n'ont pas déjà été pris en compte pour le calcul de la participation afférente aux exercices précédents.

Article L. 442-4.

La répartition entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds fixés par décret.

Peuvent seuls bénéficier de la répartition les salariés comptant au moins trois mois de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Pour l'application des dispositions qui précèdent le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter au moins trois mois de présence dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition d'utilisateurs par cette entreprise pendant une durée totale de soixante jours au moins au cours de l'exercice.

Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des travailleurs pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Elles ne peuvent ouvrir droit au bénéfice des dispositions des articles L. 442-8 et L. 442-9 ci-après au titre des exercices au cours desquels elles seront réparties.

Article L. 442-5.

La nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés sur les sommes définies à l'article L. 442-2 ci-dessus sont fixées par accord entre les parties intéressées dans les conditions prévues à l'article L. 442-11.

Ces accords peuvent prévoir :

1° L'attribution d'actions ou de coupures d'actions de l'entreprise, ces actions ou coupures d'actions provenant d'une incorporation de réserves au capital ou d'un rachat préalable effectué par l'entreprise elle-même dans les conditions fixées par l'article 217-1 de la loi n° 66-537 du 27 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, modifiées par l'ordonnance n° 67-695 du 17 août 1967 ;

2° L'affectation des sommes constituant la réserve spéciale prévue à l'article L. 442-2 ci-dessus à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées au fonds. Cette créance peut notamment prendre la forme d'obligations, d'obligations participantes ou de comptes courants bloqués ;

3° Le versement soit à des organismes de placement étrangers à l'entreprise, désignés par décret, soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application de plans d'épargne d'entreprise remplissant les conditions fixées par le chapitre III du présent titre.

Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne d'entreprise bénéficiant des avantages fiscaux prévus audit chapitre peuvent obtenir de l'entreprise que les sommes qui leur sont attribuées par celle-ci, au titre de la participation aux fruits de l'expansion, soient affectées à la réalisation de ce plan, si ce dernier le prévoit ; le plan est, en ce cas, alimenté par les sommes ainsi affectées et, s'il y a lieu et suivant les modalités qu'il fixe, par les versements complémentaires de l'entreprise et les versements opérés volontairement par les salariés.

Les entreprises sont autorisées à payer directement aux salariés les sommes leur revenant, lorsque celles-ci n'atteignent pas 20 F par personne.

Article L. 442-6.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, des accords conclus dans les conditions prévues à l'article L. 442-1 peuvent établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes de celles définies aux articles L. 442-2, L. 442-4 et L. 442-5. Toutefois, ces accords n'entrent en vigueur et ne dispensent de l'application des règles définies auxdits articles que si, respectant les principes posés par le présent chapitre, ils comportent pour les salariés des avantages au moins équivalents et ont été homologués selon la procédure définie à l'article L. 442-7 ci-dessous.

Dans le cas d'accords conclus au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages consentis aux salariés s'apprécie globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.

L'application des accords mentionnés aux alinéas précédents donne lieu, s'ils ont été homologués, au bénéfice des dispositions des articles L. 442-8 et L. 442-9 ci-dessous.

Article L. 442-7.

Les droits constitués au profit des salariés en vertu des dispositions du présent chapitre ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avec l'expiration de ce délai.

Article L. 442-8.

I. — Les sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours d'un exercice sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques exigible au titre de cet exercice.

Elles ne sont pas soumises au versement forfaitaire prévu à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

II. — Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les revenus provenant des sommes attribuées aux salariés au titre de la participation ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu s'ils reçoivent la même affectation que ces sommes. Ils se trouvent alors frappés de la même indisponibilité que ces dernières et ne sont définitivement exonérés qu'à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante.

Article L. 442-9.

Les entreprises sont autorisées à constituer en franchise d'impôt, à la clôture de chaque exercice, une provision pour investissements d'un montant égal à celui des sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours du même exercice.

Cette provision est rapportée au bénéfice imposable si elle n'est pas utilisée dans le délai d'un an à l'acquisition ou la création d'immobilisation.

Dans le cas où un accord est conclu au sein d'un groupe de sociétés et aboutit à dégager une réserve globale de participation, la provision pour investissement est constituée par chacune des sociétés intéressées dans la limite de sa contribution effective à la participation globale. Toutefois, chacune de ces sociétés peut, sur autorisation du ministre de l'économie et des finances donnée dans l'arrêté d'homologation de l'accord, transférer tout ou partie de son droit à l'une des autres sociétés du groupe dont il s'agit, ou à plusieurs d'entre-elles.

Article L. 442-10.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les entreprises publiques et les sociétés nationales qui sont soumises aux dispositions du présent chapitre. Il fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables. Les accords prévus à l'article L. 442-11 ci-dessous ne peuvent conférer aux salariés desdites entreprises ou sociétés un droit de propriété sur le capital de celles-ci.

Un décret en Conseil d'Etat fixe, en tant que de besoin, les adaptations qui doivent être apportées aux dispositions du présent chapitre ou à celles régissant les sociétés coopératives ouvrières de production, pour permettre à ces sociétés d'appliquer les règles définies ci-dessus.

Article L. 442-11.

Les accords prévus à l'article L. 442-5 ci-dessus sont passés :

- soit dans le cadre d'une convention collective ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants de syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité, au sens des articles L. 133-1 et suivants du présent code, ces représentants devant obligatoirement être membres du personnel de l'entreprise ;
- soit au sein du comité d'entreprise.

Article L. 442-12.

Lorsque les parties intéressées n'ont pas, dans un délai d'un an, qui commence à courir à la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, signé l'accord prévu à l'article L. 442-5 cette situation est constatée par l'inspecteur du travail et les dispositions de l'article L. 442-5 (2°) sont applicables de plein droit.

Les sommes ainsi attribuées aux salariés sont versées à des comptes courants qui, sous réserve des cas prévus par décret en application de l'article L. 442-7 ci-dessus, sont bloqués pour huit ans ; elles portent intérêt à un taux fixé par décret. Le décret n° 68-104 du 31 janvier 1968 a fixé ce taux à 5 p. 100 à compter du premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Un décret en Conseil d'Etat fixe les autres modalités de gestion de ces sommes.

La provision prévue à l'article L. 442-9 ci-dessus ne peut dépasser un montant égal à la moitié des sommes portées à la réserve spéciale de participation.

Article L. 442-13.

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent chapitre.

Les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée prévus au quatrième alinéa de l'article L. 442-2 sont réglées par les procédures stipulées par les accords mentionnés à l'article L. 442-11. A défaut, elles relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs. Lorsqu'il est intervenu un accord au sens de l'article L. 442-11, les juridictions ne peuvent être saisies que par les signataires desdits accords.

Tous les autres litiges relatifs à l'application du présent chapitre sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Article L. 442-14.

Des astreintes peuvent être prononcées par les juridictions civiles contre les entreprises mentionnées à l'article L. 442-1 qui n'exécutent pas les obligations qui leur incombent en application de la présente section.

Les salariés de l'entreprise en cause et le procureur de la République dans le ressort duquel cette entreprise est située ont seuls qualité pour agir.

L'astreinte a un caractère comminatoire et doit être liquidée par le juge après exécution par l'entreprise de ses obligations. Il devra être tenu compte lors de sa liquidation, notamment du préjudice effectivement causé et de la résistance opposée par l'entreprise.

SECTION II

Régime des entreprises qui ne sont pas soumises aux obligations de la section I.

Article L. 442-15.

Les entreprises qui ne sont pas tenues en vertu des dispositions qui précèdent, de mettre en application un régime de participation des travailleurs aux résultats de l'expansion peuvent, par accord conclu dans les conditions définies à l'article L. 442-11 ci-dessus, se soumettre volontairement aux dispositions de la section I.

Elles bénéficient alors des avantages fiscaux prévus aux articles L. 442-8 et L. 442-9.

SECTION III

Dispositions diverses.

Article L. 442-16.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 1968. Elles sont applicables en ce qui concerne les entreprises nouvelles dont la création ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises préexistantes, au troisième exercice clos après leur création.

Article L. 442-17.

Les accords mentionnés à l'article L. 442-6 ci-dessus sont homologués par arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre chargé du travail, sur avis conforme du centre d'études des revenus et des coûts, dont la composition sera pour l'examen desdits accords, déterminée par décret.

La juridiction administrative est compétente pour connaître des litiges relatifs à l'homologation desdits accords.

CHAPITRE III

Plans d'épargne d'entreprise.

Article L. 443-1.

Tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés d'une entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières constitue un plan d'épargne d'entreprise.

Les plans d'épargne peuvent être établis dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements faits au titre de la participation des travailleurs aux fruits de l'expansion des entreprises prévue au chapitre II ci-dessus.

Article L. 443-2.

Lorsqu'un plan d'épargne d'entreprise remplit les conditions exigées aux articles L. 443-3, L. 443-4, L. 443-5, L. 443-6, L. 443-7 ci-dessous, les dispositions fiscales des articles L. 443-8, L. 443-9 sont applicables.

Article L. 443-3.

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer au plan d'épargne; toutefois une durée minimum d'emploi de trois mois peut être exigée.

Article L. 443-4.

Le portefeuille collectif constitué en application d'un plan d'épargne et d'entreprise doit être géré soit par un des établissements énumérés à l'article 4 du décret n° 66-448 du 3 juin 1966 fixant les conditions d'application de l'article 8 de la loi de finances n° 65-997 du 29 novembre 1965, soit par un organisme constitué dans le sein de l'entreprise en application du plan d'épargne, soit par tout autre organisme habilité par décret.

Article L. 443-5.

Le portefeuille collectif doit, sous réserve de ce qui est dit à l'alinéa suivant, être exclusivement composé d'actions de sociétés d'investissement à capital variable.

Dans les entreprises employant plus de cent salariés, ce portefeuille peut toutefois comprendre, soit exclusivement des valeurs mobilières émises par l'entreprise, soit des valeurs mobilières françaises diversifiées comprenant ou non des titres de l'entreprise.

Lorsqu'il est fait usage de la faculté prévue à l'alinéa précédent il est constitué un fonds commun de placement dont les parts appartiennent aux salariés participant aux plans d'épargne d'entreprise.

Par dérogation à l'article 3 du décret n° 57-1342 du 28 décembre 1957, ces fonds communs de placement peuvent être gérés par l'entreprise dans les conditions prévues par le plan.

Article L. 443-6.

Sauf dans les cas énumérés par le décret prévu à l'article L. 443-10, les actions ou parts acquises pour le compte des salariés ne peuvent leur être délivrées avant l'expiration d'un délai minimum de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition des titres, à moins que les salariés aient, auparavant, atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Article L. 443-7.

Les sommes versées annuellement par l'entreprise ne doivent pas dépasser dix pour cent du montant du salaire annuel ni 2.000 F par bénéficiaire.

Article L. 443-8.

Les sommes versées par l'entreprise en application d'un plan d'épargne ou d'entreprise sont déduites de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques selon le cas.

Elles ne sont pas assujetties au versement forfaitaire prévu à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des personnes physiques établi au nom du salarié.

Article L. 443-9.

Les revenus du portefeuille collectif sont exonérés de l'impôt sur le revenu s'ils sont réemployés dans le plan d'épargne.

L'exonération prévue à l'alinéa précédent est maintenue tant que les salariés ne demandent pas la délivrance des parts ou actions acquises pour leur compte.

Article L. 442-10.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de la présente section et notamment les règles de tenue des comptes des salariés.

TITRE V

EDUCATION OUVRIERE ET FORMATION SYNDICALE

CHAPITRE I^{er}

Congé d'éducation ouvrière.

Article L. 451-1.

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois.

Article L. 451-2.

La durée du congé d'éducation ouvrière ne peut être imputée sur la durée 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 qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 451-3.

Le congé 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 marche de l'entreprise.

Toutefois, le nombre des bénéficiaires dans l'établissement au cours d'une année ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

Article L. 451-4.

Les conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables que celles prévues ci-dessus et préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession, ainsi que les modalités de fractionnement des congés et les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

Article L. 451-5.

Les conditions d'application des dispositions ci-dessus aux agents non fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics, au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu au deuxième alinéa de l'article L. 134-1 du code du travail, sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

CHAPITRE II

Formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des fonctions syndicales.

Article L. 452-1.

La formation des travailleurs salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :

- a) Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives ;
- b) Soit par des instituts d'universités ou de facultés.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions des articles L. 452-2 et L. 452-3 ci-dessous, ils doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

Article L. 452-2.

L'Etat apporte une aide financière à la formation des travailleurs telle qu'elle est assurée par les centres, instituts et organismes mentionnés à l'article précédent.

Des crédits sont inscrits à cet effet au budget du ministère chargé du travail.

Des crédits destinés à contribuer en la matière au fonctionnement des instituts d'université ou de faculté sont également inscrits au budget du ministère chargé de l'éducation nationale.

Article L. 452-3.

Pour bénéficier de l'aide prévue à l'article précédent, les organismes mentionnés ci-dessus établissent des programmes prélabiles de stages ou de sessions précisant notamment, les matières enseignées et la durée de scolarité.

Des conventions conclues à cet effet entre les organismes mentionnés au premier et au second alinéa de l'article L. 452-1 et les ministères intéressés ou les universités, facultés, instituts d'université ou de faculté, prévoient les conditions dans lesquelles cette aide est utilisée, notamment pour la rémunération du corps enseignant et l'octroi de bourses d'études.

Article L. 452-4.

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

LIVRE V

CONFLITS DU TRAVAIL

TITRE I^{er}

CONFLITS INDIVIDUELS. — CONSEILS DE PRUD'HOMMES

CHAPITRE I^{er}

Attribution et institution des conseils de prud'hommes.

Article L. 511-1.

Les conseils de prud'hommes règlent par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés et apprentis qu'ils emploient. Ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti.

Les conseils de prud'hommes sont également compétents pour connaître les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les gens de maison et leurs employeurs.

Leur mission comme conciliateurs et comme juges s'applique également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail.

Néanmoins, ils ne peuvent connaître des actions en dommages-intérêts motivées par des accidents dont les salariés ou apprentis auraient été victimes.

Article L. 511-2.

Les conseils de prud'hommes doivent donner leur avis sur les questions qui leur sont posées par l'autorité administrative.

Ils exercent en outre les attributions qui leur sont confiées par des lois spéciales.

Article L. 511-3.

Les conseils des prud'hommes sont créés par décret rendu en forme de règlement d'administration publique sur la proposition des ministres chargés de la justice, du travail et de l'agriculture, après avis des conseils municipaux des communes intéressées, dans les localités où l'importance des professions devant relever de leur juridiction en justifie la nécessité.

Ils peuvent être réorganisés ou supprimés en la même forme.

Article L. 511-4.

La création d'un conseil de prud'hommes est de droit, lorsqu'elle est demandée par le conseil municipal de la commune où il doit être établi, après avis favorable de la majorité des conseils municipaux des communes devant composer la circonscription projetée et du conseil général du département. L'extension de la compétence territoriale ou professionnelle d'un conseil de prud'hommes est de droit dans les mêmes conditions.

Toutefois, ces dispositions ne sont applicables qu'aux professions industrielles, commerciales ou agricoles.

Article L. 511-5.

Le décret d'institution divise, s'il y a lieu, le conseil de prud'hommes en sections distinctes et autonomes et fixe leur composition : la section des professions industrielles, la section des professions commerciales, la section des professions agricoles, la section des professions diverses.

Les ouvriers du commerce et de l'industrie sont classés dans la section industrielle ; les employés du commerce et de l'industrie dans la section commerciale ; la section agricole groupe les ouvriers et employés occupés dans une entreprise agricole ; la section des professions diverses, les ouvriers et employés de ces professions.

Les différends entre les gens de maison et leurs employeurs sont portés devant la section commerciale ou, à défaut, devant la section industrielle.

CHAPITRE II

Organisation des conseils de prud'hommes.

Article L. 512-1.

Les conseils de prud'hommes sont composés, pour chaque catégorie, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

Il doit y avoir au moins deux prud'hommes employeurs et deux prud'hommes salariés dans chaque catégorie.

Article L. 512-2.

Les membres des conseils de prud'hommes sont élus pour six ans. Ils sont renouvelés par moitié tous les trois ans.

Lorsque le mandat des prud'hommes sortants vient à expiration avant la période fixée pour la réception de leurs successeurs, ils restent en fonctions jusqu'à cette réception.

Article L. 512-3.

Le renouvellement triennal doit porter sur la moitié des membres salariés et sur la moitié des membres employeurs compris dans chaque catégorie du conseil. Dans chacune de ces catégories le sort désigne les prud'hommes qui sont remplacés la première fois.

Les prud'hommes sortants sont rééligibles.

Article L. 512-4.

Les prud'hommes réunis en assemblée générale de section, sous la présidence du doyen d'âge élisent parmi eux au scrutin secret, à la majorité absolue des membres présents un président et un vice-président si les membres présents ne sont pas en nombre égal pour chaque élément, le ou les plus jeunes membres de l'élément en surnombre ne prennent pas part au vote.

Après deux tours de scrutin, sans qu'aucun des candidats ait obtenu la majorité absolue des membres présents le président ou le vice-président est au troisième tour élu à la majorité relative, à la condition de réunir la moitié des voix des membres présents, si, au troisième tour, il y a partage égal des voix, le conseiller le plus ancien en fonctions est élu. Si les deux candidats ont un temps de service égal, la préférence est accordée au plus âgé. Il en est de même dans le cas de création d'un nouveau conseil et d'une nouvelle section.

Il n'est procédé à la nomination du président et du vice-président qu'autant que chaque élément comprend un nombre de membres installés égal aux trois quarts des membres qui lui sont attribués par le décret d'institution.

Article L. 512-5.

Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur.

Lorsque le président est choisi parmi les prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les prud'hommes employeurs et réciproquement.

Article L. 512-6.

Le président et le vice-président sont élus pour une année ; ils sont rééligibles sous la condition d'alternance prévue à l'article L. 512-5.

Ils restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Article L. 512-7.

Les secrétaires et secrétaires-adjoints de conseils de prud'hommes sont des fonctionnaires départementaux.

Le montant et les conditions d'attribution de leur traitement, leur mode de recrutement et leur régime disciplinaire sont fixés par décret.

A partir de la date d'application du nouveau régime de rémunération des secrétaires et des secrétaires-adjoints de conseils de prud'hommes, les émoluments alloués aux intéressés par les dispositions en vigueur sont perçus par eux pour le compte des communes qui supportent la charge de leur rémunération dans les conditions fixées par arrêtés des ministres chargés du travail, des finances et de l'intérieur. Toutefois, ils continuent à percevoir à leur profit les émoluments pour les rôles d'expédition de jugement qu'ils délivrent.

CHAPITRE III

Election des prud'hommes.

SECTION I

Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales.

§ 1. — Electorat.

Article L. 513-1.

A condition :

1° D'être inscrits sur les listes électorales établies conformément au Livre I^{er}, titre I^{er}, chapitres I^{er} et II du code électoral ;

2° D'exercer depuis trois ans, apprentissage compris, une profession dénommée dans les décrets de création du conseil et d'exercer cette profession dans le ressort du conseil depuis un an ;

— sont électeurs ouvriers : les ouvriers, les chefs d'équipe, les contremaîtres prenant part à l'exécution matérielle des travaux industriels et les chefs d'atelier de famille travaillant eux-mêmes ;

— sont électeurs employés : les employés de commerce et d'industrie et les contremaîtres ne remplissant que des fonctions de surveillance ou de direction ;

— sont électeurs employeurs : les employeurs occupant pour leur compte un ou plusieurs salariés, les associés en nom collectif, ceux qui gèrent ou dirigent pour le compte d'autrui une fabrique, une manufacture, un atelier, un magasin, une mine et généralement une entreprise industrielle ou commerciale quelconque ; les présidents des conseils d'administration, les membres des directions, la direction générale unique et les directeurs généraux, les ingénieurs et chefs de service tant dans les exploitations minières que dans les diverses industries.

Article L. 513-2.

Sont électeurs agricoles ceux qui, déjà régulièrement inscrits sur les listes électorales des chambres d'agriculture dans les communes du ressort du conseil, exercent effectivement la profession d'agriculteur et remplissent les conditions fixées au premier alinéa de l'article L. 513-1.

1° Electeurs ouvriers : les ouvriers agricoles ;

2° Electeurs employés : les régisseurs et chefs de culture ;

3° Electeurs employeurs : les exploitants agricoles qu'ils aient la qualité de propriétaire, de fermier ou de métayer.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, peuvent participer aux élections des conseillers prud'hommes employeurs les étrangers, ressortissants d'un Etat membre de la Communauté économique européenne, qui exercent en France l'activité d'exploitant agricole conformément aux dispositions de droit interne prises pour l'application des articles 52 à 58 du traité instituant la Communauté économique européenne.

Pour être électeur aux conseils de prud'hommes ces ressortissants doivent :

a) Remplir les conditions autres que celle de nationalité nécessaires à un Français pour être inscrit sur les listes électorales établies conformément au livre I^{er}, titre I^{er}, chapitres I^{er} et II du code électoral et sur les listes électorales des chambres d'agriculture ;

b) Exercer leur profession dans les conditions prévues à l'article L. 513-1 et au présent article.

Article L. 513-3.

Sont électeurs à la section des professions diverses s'ils remplissent les conditions fixées au premier alinéa de l'article L. 513-1 :

1° Les salariés exerçant leur activité dans les entreprises autres qu'industrielles, commerciales ou agricoles ;

2° Les employés exerçant leur activité dans des entreprises autres qu'industrielles, commerciales ou agricoles ;

3° Les employeurs occupant pour leur compte un ou plusieurs ouvriers ou employés définis aux 1° et 2° ci-dessus ainsi que les personnes qui gèrent ou dirigent pour le compte d'autrui une entreprise autre qu'industrielle, commerciale ou agricole.

§ 2. — Eligibilité.

Article L. 513-4.

Sont éligibles, à condition d'être âgés de vingt-cinq ans et de savoir lire et écrire :

1° Les personnes inscrites sur les listes électorales prud'homales ou remplissant les conditions requises pour y être inscrites ;

2° Les personnes ayant rempli ces conditions pendant trois ans au moins dans le ressort, pourvu qu'elles soient de nationalité française et qu'elles n'aient encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article L. 513-5.

Les ressortissants de la Communauté économique européenne mentionnée à l'article R. 513-2 qui exercent en France l'activité d'exploitant agricole ne sont pas éligibles aux conseils de prud'hommes.

§ 3. — Etablissement des listes électorales.

Néant.

SECTION II

Scrutin, installation des prud'hommes, élections complémentaires.

Article L. 513-6.

Les prud'hommes salariés sont élus par les électeurs salariés, les prud'hommes employeurs, par les électeurs employeurs, réunis dans des assemblées distinctes.

Article L. 513-7.

Les élections ont lieu au scrutin de liste majoritaire et par catégorie.

Article L. 513-8.

Tout membre élu à la suite d'une vacance survenant en cours de mandat ne demeure en fonction que pendant la durée du mandat qui avait été confié à son prédécesseur.

Article L. 513-9.

S'il y a lieu de procéder à des élections complémentaires, soit parce que les premières élections n'ont pas permis de constituer ou de compléter le conseil, soit parce qu'un ou plusieurs conseillers prud'hommes élus ont refusé de se faire installer, ont démissionné ou ont été déclarés démissionnaires et si l'une de ces éventualités se reproduit, il n'est pourvu aux vacances qui en résultent que lors du prochain renouvellement triennal. Le conseil ou la section fonctionne quelle que soit la qualité des membres régulièrement élus ou en exercice, pourvu que leur nombre soit au moins égal à la moitié du nombre total des membres dont il doit être composé.

La même disposition est applicable au cas où une ou plusieurs élections ont été annulées pour cause d'inéligibilité des élus.

Article L. 513-10.

Les règles établies par l'article 24 de la loi du 5 avril 1884 sur l'organisation municipale, l'article 1^{er}, alinéas 1, 5 et 7 et les articles 12, 13 et 14 de la loi du 29 juillet 1913, modifiée par la loi du 31 mars 1914 sur le secret, la liberté et la sincérité du vote s'appliquent aux opérations électorales sur les conseils de prud'hommes.

CHAPITRE IV

Discipline des conseils de prud'hommes.

Article L. 514-1.

Tout conseiller prud'homme qui, sans motif légitime, et après mise en demeure refuse de remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire.

Le président constate le refus de service par un procès-verbal contenant l'avis motivé du conseil ou de la section, le conseiller prud'homme préalablement entendu ou dûment appelé.

Si le conseil ou la section n'émet pas son avis dans le délai d'un mois à dater de la convention, le président fait mention de cette abstention dans le procès-verbal qu'il transmet au procureur de la République, lequel en saisit le tribunal de grande instance.

Au vu du procès-verbal la démission est prononcée par le tribunal de grande instance en chambre du conseil, que le conseil de prud'hommes ait délibéré ou non. En cas de réclamation, il est statué en chambre du conseil par la cour d'appel.

La réclamation doit être faite dans la quinzaine du jugement. Devant le tribunal comme devant la cour, l'intéressé doit être appelé.

Article L. 514-2.

Le conseiller prud'homme élu qui refuse de se faire installer donne sa démission ou est déclaré démissionnaire en vertu de l'article L. 514-1 est inéligible pendant un délai de trois ans à partir de son refus, de sa démission ou de la décision du tribunal qui le déclare démissionnaire.

Article L. 514-3.

Tout conseiller prud'homme qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant le conseil ou la section pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au président du conseil des prud'hommes et au procureur de la République.

Dans le délai d'un mois à dater de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du conseil de prud'hommes au procureur de la République qui le transmet avec son avis au ministre de la justice.

Article L. 514-4.

Les peines applicables aux conseillers prud'hommes sont :

- la censure ;
- la suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois ;
- la déchéance.

La censure et la suspension sont prononcées par arrêté du ministre de la justice. La déchéance est prononcée par décret.

Article L. 514-5.

Le conseiller prud'homme déclaré déchu ne peut plus être réélu aux mêmes fonctions.

Article L. 514-6.

L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs.

Si le 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'est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne sa déchéance dans les conditions prévues aux articles L. 514-3 et L. 514-4.

Article L. 514-7.

Les conseillers prud'hommes qui refusent de se faire installer ou donnent leur démission, ou qui ont été soit déclarés démissionnaires, soit déchus de leurs fonctions, peuvent d'office ou sur leur demande être relevés des incapacités prévues par les articles L. 514-2 et L. 514-5.

Les demandes en relèvement sont adressées au ministre de la justice. Elles ne sont recevables que s'il s'est écoulé un délai d'un an depuis le refus d'installation, la démission ou la déclaration de démission, ou de six 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 six ans dans le second.

Le relèvement est prononcé par décret rendu après avis du conseil d'administration du ministère de la justice.

Article L. 514-8.

Les fonctions de prud'hommes sont gratuites vis-à-vis des parties : ils ne peuvent réclamer de leur part aucun remboursement de frais.

Article L. 514-9.

En cas de plainte en prévarication contre les conseillers prud'hommes il est procédé contre eux suivant la forme établie à l'égard des juges par l'article 631 du code de procédure pénale.

Article L. 514-10.

Les articles 4 et 5 du code civil, 126, 127 et 185 du code pénal, sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.

Article L. 514-11.

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour participer aux séances des bureaux de conciliation, des bureaux de jugement, aux enquêtes, aux réunions de commissions et d'assemblées générales du conseil.

Le temps passé par les salariés aux différentes séances du conseil et des commissions en dépendant ne leur est pas payé comme temps de travail. Ce temps peut être remplacé.

La suspension du travail prévue au présent article n'est pas une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, et ce à peine de dommages-intérêts au profit du salarié.

Article L. 514-12.

Lorsqu'un conseil de prud'hommes ou une de ses sections ne peut se constituer ou ne peut fonctionner pour quelque cause que ce soit, la cour d'appel, saisie sur requête du procureur général, désigne le tribunal d'instance compétent pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes et de la section ou dont ces derniers auraient dû être ultérieurement saisis.

Article L. 514-13.

Lorsque le conseil de prud'hommes ou la section du conseil de prud'hommes est de nouveau en mesure de fonctionner, la cour d'appel saisie dans les mêmes conditions constate cet état de fait et fixe la date à compter de laquelle les affaires devront être à nouveau portées devant le conseil de prud'hommes ou la section.

Le tribunal d'instance demeure cependant saisi des affaires qui lui ont été soumises en application de l'article L. 514-12.

Article L. 514-14.

Les conseils de prud'hommes ou leurs sections peuvent être dissous par décret rendu sur la proposition du ministre de la justice.

Dans ce cas les élections générales doivent avoir lieu dans le délai de deux mois à partir de la date du décret de dissolution.

Jusqu'à l'installation du nouveau conseil ou de la nouvelle section, les litiges sont portés devant le tribunal d'instance du domicile du défendeur.

En cas de dissolution d'une section ou d'un conseil, les secrétaires et secrétaires adjoints sont maintenus dans leurs fonctions.

CHAPITRE V

Bureau de conciliation, bureau de jugement.

Article L. 515-1.

Chaque section des conseils de prud'hommes comprend :

- 1° Un bureau de conciliation ;
- 2° Un bureau de jugement.

Article L. 515-2.

Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal de prud'hommes employeurs et de prud'hommes salariés, y compris le président ou le vice-président siégeant alternativement. Ce nombre est au moins de deux employeurs et de deux salariés.

Article L. 515-3.

En cas de partage l'affaire est renvoyée dans les plus brefs délais devant le même bureau de jugement, présidé par le juge du tribunal d'instance dont le ressort comprend la commune où siège le conseil de prud'hommes. Le bureau délibère de nouveau avec ce magistrat et peut ordonner toutes mesures d'instruction qui paraîtraient nécessaires.

CHAPITRE VI

Procédure devant les conseils de prud'hommes.

Article L. 516-1.

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil à se concilier, demander ou défendre devant lui.

CHAPITRE VII

Compétence des conseils de prud'hommes et voies de recours contre leurs décisions.

Article L. 517-1.

Les conseils de prud'hommes sont seuls compétents, quel que soit le chiffre de la demande, pour connaître en premier ressort des différends visés à l'article L. 511-1. Toutefois, les différends entre les cadres et leurs employeurs peuvent être portés par les cadres devant les tribunaux qui, en l'absence des conseils de prud'hommes, auraient qualité pour en connaître.

CHAPITRE VIII

Récusation.

Article L. 518-1.

Les conseillers prud'hommes peuvent être récusés :

- 1° Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- 2° Quand ils sont parents ou alliés d'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement ;
- 3° Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre eux et une des parties, ou son conjoint ou ses parents ou alliés en ligne directe ;
- 4° S'ils ont donné un avis écrit dans l'affaire ;
- 5° S'ils sont employeurs, ouvriers ou employés de l'une des parties en cause.

CHAPITRE IX

Emoluments, indemnités et droits alloués aux secrétaires, huissiers et témoins.

Article L. 519-1.

Tout secrétaire d'un conseil de prud'hommes convaincu d'avoir exigé une taxe plus forte que celle qui lui est allouée est puni comme concussionnaire.

CHAPITRE X

Dépenses des conseils de prud'hommes.

Article L. 51-10-1.

Le local nécessaire aux conseils de prud'hommes est fourni par la commune où ils sont établis.

Article L. 51-10-2.

Les dépenses obligatoires pour les communes comprises dans la circonscription d'un conseil de prud'hommes sont les suivantes :

- 1° Frais de premier établissement ;
- 2° Achat des insignes ;
- 3° Chauffage ;
- 4° Eclairage ;
- 5° Frais d'élection ;
- 6° Rétribution du ou des secrétaires et du ou des secrétaires adjoints, attachés au conseil, y compris les sommes nécessaires à la constitution de leur pension de retraite ;
- 7° Frais de matériel, fournitures de bureau et dépenses diverses de secrétariat, à l'exception des frais d'établissement des rôles d'expédition de jugements ;
- 8° Vacations aux conseillers prud'hommes dont le montant minimum, fixé par décret, peut être relevé par arrêté préfectoral après avis des conseils municipaux intéressés.

Article L. 51-10-3.

Sont à la charge de l'Etat les dépenses relatives :

- 1° Aux frais de déplacement des conseillers prud'hommes appelés à aller prêter serment ;
- 2° Aux frais de déplacement du juge du tribunal d'instance agissant en vertu de l'article L. 515-3 lorsque le siège du conseil de prud'hommes est situé à plus de cinq kilomètres du siège du tribunal d'instance.

CHAPITRE XI

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

Néant.

TITRE II

CONFLITS COLLECTIFS

CHAPITRE I^{er}

La grève.

SECTION I

Dispositions générales.

Article L. 521-1.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

SECTION II

Grève dans les services publics.

Article L. 521-2.

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnels civils de l'Etat, des départements et des communes comptant plus de 10.000 habitants ainsi qu'aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public. Ces dispositions s'appliquent notamment aux personnels des entreprises mentionnées par le décret prévu à l'alinéa 2 de l'article L. 134-1.

Article L. 521-3.

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 521-2 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée.

Le préavis ne met pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit.

Article L. 521-4.

En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés à l'article L. 521-2, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

Des arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme ne peuvent avoir lieu.

Article L. 521-5.

L'inobservation des dispositions de la présente section entraîne l'application, sans autre formalité que la communication du dossier, des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés.

Toutefois, la révocation et la rétrogradation ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable. Lorsque la révocation est prononcée à ce titre, elle ne peut l'être avec perte des droits à la retraite.

Article L. 521-6.

En ce qui concerne les personnels mentionnés à l'article L. 521-12 non soumis aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne une réduction pro-

portionnelle du traitement ou salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Toutefois, quel que soit le mode de rémunération, la cessation du travail pendant une durée inférieure à une journée de travail donne lieu à une retenue égale à la rémunération afférente à cette journée.

CHAPITRE II

Dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail.

Article L. 522-1.

Les dispositions des chapitres III, IV, V, VI du présent titre s'appliquent au règlement de tous les conflits collectifs de travail dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions agricoles définies par l'article 1060 du code rural, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les gens de maison, les concierges d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, les travailleurs à domicile, le personnel des caisses d'épargne ordinaires, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit et des entreprises publiques mentionnées à l'article L. 134-1.

Les attributions conférées par les chapitres III, IV, V et VI du présent titre au ministre chargé du travail seront exercées, en ce qui concerne les professions agricoles par le ministre de l'agriculture en accord avec le ministre chargé du travail.

Article L. 522-2.

Les litiges collectifs intervenant entre les personnels et les entreprises, organismes et établissements, mentionnés à l'article L. 522-1, font l'objet de négociations soit lorsque les conventions, accords ou protocoles ont été passés à cet effet conformément aux dispositions du titre III du livre I^{er}, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative notamment en application des dispositions qui les régissent.

CHAPITRE III

Conciliation.

SECTION I

Dispositions générales.

Article L. 523-1.

Tous les conflits collectifs de travail et, notamment, les conflits collectifs survenant à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement des conventions collectives et des accords sont obligatoirement et immédiatement soumis aux procédures de conciliation.

Article L. 523-2.

Les conventions collectives doivent contenir des dispositions concernant les procédures contractuelles de conciliation suivant lesquelles sont réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention, qu'ils soient nés de l'application, de la révision ou du renouvellement de la convention.

Article L. 523-3.

Les conflits collectifs de travail qui, pour quelque raison que ce soit n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie, soit par la convention collective, soit par un accord particulier, sont obligatoirement portés, dans un délai de un mois, devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Les commissions nationales ou régionales de conciliation comprennent des représentants des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés en nombre égal au minimum de trois pour chaque catégorie ainsi que des représentants des pouvoirs publics en nombre maximum de trois.

Les conflits collectifs de travail en agriculture sont portés dans les mêmes conditions devant une commission nationale ou régionale agricole de conciliation, dont la composition est fixée conformément aux règles prévues par le deuxième alinéa du présent article.

Article L. 523-4.

L'employeur est tenu de donner toute facilité aux membres des commissions pour leur permettre de remplir la mission qui leur est dévolue.

Article L. 523-5.

Les parties sont tenues de comparaître en personne devant les commissions de conciliation ou, en cas d'empêchement grave, de se faire représenter par une personne ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Toute personne morale, partie au conflit, doit commettre un représentant dûment mandaté et ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Lorsque l'une des parties régulièrement convoquée ne comparait pas ou ne se fait pas représenter dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents, le président la convoque à une nouvelle réunion qui a lieu, au plus tard, huit jours après la première.

Article L. 523-6.

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, le cas échéant, et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

L'accord de conciliation est applicable dans les conditions prévues par le chapitre VI du présent titre.

Article L. 523-7.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre V du présent titre si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre V ci-après.

Article L. 523-8.

Un règlement d'administration publique précise la composition, le fonctionnement et la compétence territoriale des commissions de conciliation. Il peut prévoir l'organisation, au sein des commissions régionales, de sections compétentes pour des circonscriptions départementales, dont la composition correspond à celle des commissions régionales.

SECTION II

*Conciliation dans certains établissements publics
et dans les entreprises publiques à statut.*

Article L. 523-9.

Dans les entreprises publiques mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 134-1, ainsi que dans les établissements publics dont la liste est fixée par décret, les différends collectifs de travail sont obligatoirement soumis à des procédures de conciliation.

Article L. 523-10.

Dans chaque entreprise publique ou établissement public intéressé un protocole établi par accord entre la direction, les organisations syndicales les plus représentatives du personnel et le ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public, fixe la procédure suivant laquelle sont examinés, aux fins de conciliation, les différends collectifs de travail.

Article L. 523-11.

Cette procédure fait intervenir, sous la présidence du ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public ou son représentant, la direction de l'entreprise publique ou de l'établissement public et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives du personnel.

Lorsque le différend intéresse la rémunération de personnel en activité ou en retraite, les représentants des ministres chargés du travail, des finances et des affaires économiques interviennent également.

Article L. 523-12.

Les accords établis en conciliation entre les parties intervenues dans la procédure sont enregistrés dans les procès-verbaux des séances et engagent les parties.

Article L. 523-13.

Un règlement d'administration publique précisera en tant que de besoin les conditions d'application des articles L. 523-9 à L. 523-12.

CHAPITRE IV

Médiation.

Article L. 524-1.

La procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner dans un délai fixé, un médiateur, aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut être également engagée par le ministre chargé du travail à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative. Si les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission supérieure des conventions collectives.

Article L. 524-2.

Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et, généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Les parties remettent au médiateur un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.

Article L. 524-3.

Le médiateur convoque les parties : les dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 523-4 sont applicables à ces convocations.

Article L. 524-4.

Après avoir, s'il y a lieu, essayé de concilier les parties et dans un délai de quinze jours susceptible d'être prorogé avec leur accord, le médiateur leur soumet sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction de droit commun compétente pour en connaître soit à la procédure prévue aux articles L. 525-1 et L. 525-2.

A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de notifier au médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elles récusent sa proposition. Le médiateur informe aussitôt, par lettre recommandée, la ou les autres organisations parties au conflit de cette récusation.

Si, au terme du délai de huit jours prévu ci-dessus, aucune des parties n'a récusé la proposition du médiateur, celui-ci constate l'accord des parties. Cet accord produit les mêmes effets et est soumis aux mêmes formalités que l'accord de conciliation mentionné au chapitre V du présent titre.

Article L. 524-5.

En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, ou en cas de carence d'une des parties, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée accompagné d'un rapport sur le différend.

Les conclusions de la recommandation du médiateur sont rendues publiques dans un délai de trois mois par le ministre chargé du travail, sauf dans le cas où les deux parties demandent que la publication n'ait pas lieu ou qu'elle soit différée.

Le texte des motifs de la recommandation peut être rendu public sur décision du ministre chargé du travail.

Article L. 524-6.

Les attributions conférées par les chapitres III et IV aux directeurs régionaux et inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre sont exercées par les inspecteurs divisionnaires et les inspecteurs des lois sociales en agriculture en ce qui concerne les professions agricoles définies par l'article 1060 du code rural.

Article L. 524-7.

Un règlement d'administration publique détermine les modalités de la procédure en médiation et les conditions d'établissement des listes de médiation sur le plan national ou régional.

Article L. 524-8.

Les conditions d'indemnisation par l'Etat des médiateurs, des experts et des personnes qualifiées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

CHAPITRE V

Arbitrage.

SECTION I

L'arbitre.

Article L. 525-1.

La convention collective 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 L. 525-2.

Dans le cas où la convention collective ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation.

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

Article L. 525-3.

Dans le cas où le conflit est porté à l'arbitrage, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties, mentionnant l'objet du conflit et les points soumis à l'arbitrage.

Article L. 525-4.

L'arbitre ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de non-conciliation 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 et à la revision des clauses des conventions collectives.

Les sentences arbitrales doivent être motivées.

Elles ne peuvent faire l'objet d'aucun autre recours que celui prévu à l'article L. 525-5.

SECTION II

La cour supérieure d'arbitrage.

Article L. 525-5.

La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales.

Article L. 525-6.

La cour supérieure, dont les membres sont nommés par décret pour une durée de trois ans, est composée :

- du vice-président du Conseil d'Etat ou d'un président de section au Conseil d'Etat en activité ou honoraire, président ;
- de quatre conseillers d'Etat en activité ou honoraires ;
- de quatre hauts magistrats de l'ordre judiciaire en activité ou honoraires.

Article L. 525-7.

L'arrêté de la cour supérieure est rendu au plus tard huit jours francs après que le recours a été formé.

Il a effet du jour de sa notification.

Article L. 525-8.

Quand la cour supérieure prononce l'annulation en tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui désignent, si elles en sont d'accord, un nouvel arbitre.

Dans le cas où la nouvelle sentence à la suite d'un nouveau pourvoi est annulée par la cour supérieure, celle-ci commet l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire.

Elle rend, dans les quinze jours suivant le deuxième arrêt d'annulation après avoir pris connaissance de l'enquête, et avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence arbitrale qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

Article L. 525-9.

Un règlement d'administration publique détermine les conditions d'organisation et de fonctionnement de la cour supérieure d'arbitrage, ainsi que les catégories dans lesquelles sont choisis les commissaires du Gouvernement et les rapporteurs qui sont rémunérés pour ce travail par des indemnités.

Le même règlement détermine le montant des indemnités qui sont attribuées aux conseillers d'Etat honoraires et aux magistrats honoraires, membres de la cour supérieure d'arbitrage.

CHAPITRE VI

Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales.

Article L. 526-1.

L'accord de conciliation et la sentence arbitrale sont obligatoires. Ils produisent effet, en principe, à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation.

Ils ont force exécutoire du seul fait de leur dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes ou à défaut de conseil de prud'hommes au greffe du tribunal d'instance.

Article L. 526-2.

Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence arbitrale devenu exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence, sous réserve du dépôt prévu à l'article L. 526-1, produit les effets d'une convention collective de travail.

Si l'accord ou la sentence est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité ayant fait l'objet d'une convention collective étendue en application de l'article L. 133-9, cet accord ou cette sentence doit à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue faire l'objet d'un arrêté d'extension pris conformément aux dispositions des articles L. 133-9, L. 133-10, L. 133-11, L. 133-13, L. 133-14. Cet arrêté peut être rapporté dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 133-15.

Les dispositions du titre III du Livre I^{er} du présent code s'appliquent aux accords de conciliation et aux sentences arbitrales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Article L. 526-3.

Tous actes faits en exécution des dispositions du présent chapitre sont dispensés du timbre et enregistrés gratuitement.

Article L. 526-4.

Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale dans les conditions prévues au chapitre V du titre III du Livre I^{er}.

LIVRE VI

**CONTROLE DE L'APPLICATION
DE LA LEGISLATION
ET DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL**

TITRE I^{er}

SERVICES DE CONTROLE

CHAPITRE I^{er}

Inspection du travail.

Article L. 611-1.

Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre sont chargés d'assurer l'exécution des dispositions :

- du Livre II du présent code ;
- de l'article L. 342-2 du présent code.

Ils constatent également les infractions aux dispositions des articles L. 472 alinéa 2 et L. 473 alinéa 1 du code de la sécurité sociale. Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre et les inspecteurs des lois sociales en agriculture sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution des articles suivants du présent code :

L. 111-10, L. 112-2, alinéa 2, R. 124-1, L. 126-1, L. 126-2, R. 126-1, R. 126-2, R. 126-3, R. 126-4, L. 722-1, L. 722-2, R. 722-1, R. 722-2, L. 722-3, R. 722-4, R. 722-5, R. 722-6, R. 722-7, L. 722-4, R. 722-8, L. 722-5, R. 722-9, L. 722-6, R. 722-10, R. 722-11, L. 147-1, R. 147-1, L. 147-2, R. 147-2, L. 148-1, L. 148-3, L. 122-12, R. 122-13, L. 122-34, L. 122-35, L. 122-36, L. 122-37, R. 122-16, L. 122-38, R. 122-17, L. 122-39 à L. 122-42, R. 122-18, L. 143-1, L. 143-2, L. 143-3, R. 143-2, R. 143-5, R. 143-1, L. 751-12, L. 771-2, L. 771-4, L. 122-17 à L. 122-20, R. 122-6, R. 122-7, L. 122-25 à L. 122-31, L. 721-5, L. 721-7, L. 721-9, L. 721-14, alinéa 2, L. 721-7, R. 721-1, R. 721-3, R. 721-9, R. 721-12, R. 721-14, alinéa 2.

Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre peuvent exiger la communication du livre de paie prévu à l'article L. 143-5 du présent code.

Un décret contresigné par le ministre chargé du travail, par le garde des sceaux ministre de la justice détermine les modalités de l'application des dispositions du présent code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Article L. 611-2.

Pour les établissements de l'Etat dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, l'exécution des dispositions du Livre II du présent code est exclusivement confiée aux agents désignés à cet effet par le ministre chargé de la défense nationale.

La nomenclature de ces établissements est fixée par un règlement d'administration publique.

Article L. 611-3.

Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre sont chargés concurremment avec les contrôleurs assermentés des caisses de congés payés et les officiers de police judiciaire d'assurer l'exécution de l'article L. 731-11 du présent code.

Article L. 611-4.

Dans les établissements soumis au contrôle technique du ministre chargé des transports, les attributions des inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre sont confiées aux fonctionnaires relevant de ce département, lesquels sont placés à cet effet sous l'autorité du ministre chargé du travail, sauf en ce qui concerne les entreprises de chemin de fer d'intérêt général, de voies ferrées d'intérêt local, les entreprises de transports publics par automobiles, les entreprises de transports et de travail aériens et les entreprises autres que les entreprises de construction aéronautique exerçant leur activité sur les aérodromes ouverts à la circulation publique.

Article L. 611-5.

Il n'est rien innové quant à la surveillance des appareils à vapeur.

Article L. 611-6.

L'application des dispositions des articles L. 341-5, L. 341-6 et R. 341-8 est confiée dans les établissements agricoles aux officiers de police judiciaire et concurremment avec ces derniers à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre dans les établissements industriels et commerciaux.

Article L. 611-7.

Le ministre chargé du travail peut charger des médecins de missions spéciales temporaires concernant l'application des dispositions relatives à l'hygiène des travailleurs.

Le ministre peut également charger des ingénieurs, tels qu'ils sont définis par les articles 153 et suivants du code de l'enseignement technique de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs.

Les médecins conseils et les ingénieurs conseils de l'inspection du travail jouissent, pour l'exécution de ces missions, des droits attribués aux inspecteurs par l'article L. 611-8.

Article L. 611-8.

Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre ont entrée dans tous les établissements concernés par les dispositions dont ils ont à assurer l'exécution, à l'effet de procéder à la surveillance et aux enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile effectuent les travaux définis à l'article L. 721-22.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Concurremment avec les officiers de police judiciaire et les inspecteurs et agents de la répression des fraudes, ils ont qualité pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou

utilisés. En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de la loi du 1^{er} août 1905 sur la répression des fraudes.

Article L. 611-9.

Les inspecteurs peuvent se faire présenter le registre prescrit par l'article L. 620-9, les livrets et les règlements intérieurs.

Article L. 611-10.

Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, les ingénieurs et les contrôleurs des mines constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont dressés en double exemplaire dont l'un est envoyé au préfet du département et l'autre est déposé au parquet.

En cas d'infraction aux dispositions relatives à la durée du travail, un troisième exemplaire est établi et est remis au contrevenant.

Article L. 611-11.

Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre prêtent serment de ne point révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Toute violation de ce serment est punie conformément à l'article 378 du code pénal.

Article L. 611-12.

Les contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre sont placés sous l'autorité des inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, qu'ils sont chargés d'assister soit dans leurs contrôles, enquêtes et missions soit dans la gestion des services de main-d'œuvre.

Les contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre ont entrée dans tous les établissements mentionnés dans les dispositions dont les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre ont à assurer l'exécution et peuvent, dans les mêmes conditions que les inspecteurs, se faire présenter les registres et documents prévus par la réglementation en vigueur. Ils ont qualité pour constater et relever les infractions.

Les contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre sont tenus de ne pas révéler les secrets de fabrication, et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Toute violation de ces obligations est punie conformément à l'article 378 du code pénal.

Article L. 611-13.

Les dispositions de la présente section ne dérogent pas aux règles de droit commun relatives à la constatation et à la poursuite des infractions par les commissaires de police et autres officiers de police judiciaire.

Article L. 611-14.

Les règlements d'administration publique nécessaires à l'application des dispositions concernant l'inspection du travail sont pris après avis de la commission d'hygiène industrielle ou de la commission de sécurité du travail, ou de ces deux organismes s'il y a lieu.

CHAPITRE II

Inspection médicale du travail.

Article L. 612-1.

Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu de leur travail. Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services médicaux du travail prévus aux articles L. 241-1 et suivants.

Les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail et coopèrent avec eux à l'application de la réglementation relative à l'hygiène du travail.

Article L. 612-2.

Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L. 611-10 relatives aux procès-verbaux et de l'article L. 231-3 relatives aux mises en demeure.

En vue de la prévention des affections professionnelles les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés.

TITRE II

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Article L. 620-1.

Toute personne qui se propose d'occuper du personnel quel qu'en soit l'importance, dans un établissement mentionné à l'article L. 200-1 doit, avant d'occuper ce personnel, en faire la déclaration.

Une déclaration préalable doit en outre être faite :

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

2° Si un établissement occupant du personnel change d'exploitant ;

3° Si un établissement occupant du personnel est transféré dans un autre emplacement ou s'il est l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans les industries ou commerces exercés ;

4° Si un établissement n'occupant pas d'enfants de moins de dix-huit ans ou de femmes, se propose d'en occuper ;

5° Si un établissement n'utilisant pas de force motrice ou d'outillage mécanique se propose d'en utiliser.

Article L. 620-2.

Les règles édictées par le présent titre s'appliquent, sauf dispositions contraires, aux établissements énumérés à l'article L. 200-1 occupant des jeunes travailleurs et des femmes.

Article L. 620-3.

Les chefs des établissements énumérés à l'article L. 231-1 doivent ouvrir un registre destiné à l'inscription des mises en demeure signifiées en vertu de l'article L. 231-3 et tenir constamment ce registre à la disposition des inspecteurs.

Article L. 620-4.

Les employeurs sont tenus d'afficher dans chaque atelier les dispositions du Livre II et, le cas échéant, du Livre VII du présent code concernant les jeunes travailleurs et les femmes ainsi que les règlements d'administration publique qui sont relatifs à l'exécution de ces dispositions et concernent plus spécialement leur industrie.

Article L. 620-5.

Ils affichent les nom et adresse des inspecteurs chargés de la surveillance de l'établissement.

Article L. 620-6.

Ils affichent les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les heures et la durée des repos.

Article L. 620-7.

Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants des magasins, boutiques et autres locaux visés à l'article L. 221-12 sont tenus de faire afficher à des endroits apparents les dispositions de cet article, ainsi que les noms et les adresses des inspecteurs de la circonscription.

Article L. 620-8.

Dans toutes les salles de travail, des ouvroirs, orphelinats, ateliers de charité ou de bienfaisance, dépendants des établissements religieux ou laïques, est placé d'une façon permanente un tableau indiquant en caractères facilement lisibles, les conditions du travail des jeunes travailleurs, telles qu'elles résultent des articles L. 211-1 à L. 211-3, L. 212-8 à L. 212-10, L. 213-1 à L. 213-6 et L. 222-2 et déterminant l'emploi de la journée, c'est-à-dire les heures du travail manuel, du repos, de l'étude et des repas.

Ce tableau est visé par l'inspecteur et revêtu de sa signature.

Article L. 620-9.

Un état nominatif complet des jeunes travailleurs élevés dans les établissements désignés à l'article L. 620-8, indiquant leurs noms et prénoms, la date et lieu de leur naissance et certifié conforme par les directeurs de ces établissements, est remis tous les trois mois à l'inspecteur et fait mention de toutes les mutations survenues depuis la production de l'état précédent.

Article L. 620-10.

Les maires sont tenus de délivrer gratuitement aux père, mère, tuteur ou employeur un livret sur lequel sont portés les noms et prénoms des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, la date, le lieu de leur naissance et leur domicile.

Ce livret sera remis au maire par l'autorité supérieure et payé sur les fonds de l'Etat.

Article L. 620-11.

Les employeurs doivent tenir un registre mentionnant les noms et prénoms des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, la date et le lieu de leur naissance, leur domicile, la date de leur entrée dans l'atelier et celle de leur sortie.

LIVRE VII

**DISPOSITIONS PARTICULIERES
A CERTAINES PROFESSIONS**

TITRE I^{er}

Energie. — INDUSTRIES EXTRACTIVES

CHAPITRE I^{er}

Mines et carrières.

SECTION I

Conditions de travail.

Article L. 711-1.

Dans les mines souterraines, la durée de présence de chaque ouvrier dans la mine ne peut excéder trente-huit heures quarante minutes par semaine.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-4, la durée de présence dans les mines souterraines est considérée comme durée de travail effectif.

Article L. 711-2.

Un décret rendu en conseil des ministres, dans les conditions prévues à l'article L. 212-2, détermine les modalités d'application de l'article 711-1, notamment le mode de calcul de la durée de présence.

Article L. 711-3.

L'emploi de personnel du sexe féminin est interdit dans les travaux souterrains des mines et carrières.

Article L. 711-4.

Les conditions spéciales du travail des jeunes du sexe masculin, âgés de moins de dix-huit ans, dans les travaux souterrains ci-dessus mentionnés sont déterminées par décrets en Conseil d'Etat après avis de la commission d'hygiène industrielle ou de la commission de sécurité du travail ou de ces deux organismes s'il y a lieu ; le conseil général des mines est appelé en outre à donner son avis.

SECTION II

Hygiène et sécurité. — Services médicaux.

Article L. 711-5.

Les exploitants des mines et carrières doivent organiser des services médicaux du travail dans les conditions prévues par les articles L. 241-1 à L. 241-11 du présent code, sous réserve des dispositions de l'article L. 711-12.

Toutefois, dans les exploitations minières et assimilées dont les travailleurs sont obligatoirement soumis au régime de la sécurité sociale dans les mines, les services médicaux du travail sont régis par les dispositions des articles L. 711-6 à L. 711-10.

Article L. 711-6.

Les médecins chargés des services médicaux du travail dans les exploitations minières et assimilées mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 711-5 sont dits « médecins du travail dans les mines ». Leur rôle essentiel est de prévenir les altérations de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Article L. 711-7.

Lorsque l'importance des effectifs du personnel le justifie, le médecin du travail dans les mines doit être un médecin spécialisé employé à temps complet.

Article L. 711-8.

Suivant l'importance des effectifs du personnel, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule exploitation ou communs à plusieurs d'entre elles ou, le cas échéant, à certaines de ces exploitations et à des entreprises régies par les dispositions des articles L. 241-1 à L. 241-11.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail dans les mines sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services communs, ces frais sont répartis proportionnellement au temps que le médecin doit consacrer aux salariés des divers établissements.

Des décrets déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail dans les mines.

Article L. 711-9.

Dans les conditions et à partir de la date qui seront fixées par décret, le certificat d'études spéciales de la médecine du travail sera obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail dans les mines.

Seront déterminées dans les mêmes formes les conditions dans lesquelles les fonctions de médecin du travail dans les mines pourront être déclarées incompatibles avec l'exercice de certaines autres activités médicales.

Seront de même précisées les conditions dans lesquelles les médecins du travail peuvent exercer éventuellement une activité dans les centres médicaux ou établissements hospitaliers des exploitations minières et assimilées.

Article L. 711-10.

Les infractions aux dispositions du présent chapitre et des décrets pris pour son application sont constatées par les ingénieurs des mines.

Les procès-verbaux ne pourront être établis qu'après mise en demeure écrite adressée au chef d'exploitation intéressé, le délai imparti ne pouvant être inférieur à un mois.

Article L. 711-11.

Si les travaux de recherche et d'exploitation d'une mine sont de nature à compromettre la sûreté ou l'hygiène des ouvriers mineurs, il y est pourvu par le préfet conformément aux lois et décrets relatifs à l'industrie minière.

Article L. 711-12.

En ce qui concerne l'exploitation des mines et carrières, les attributions des inspecteurs du travail sont confiées aux ingénieurs des mines qui, pour ce service, sont placés sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Toutefois, en ce qui concerne l'application de l'article L. 711-11, les ingénieurs des mines relèvent exclusivement du ministre chargé des mines.

CHAPITRE II

Délégués mineurs.

SECTION I

§ 1. — Fonctions des délégués mineurs du fond.

Article L. 712-1.

Des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs sont institués pour visiter les travaux souterrains des mines ou carrières dans le but d'en examiner, d'une part, les conditions de sécurité et d'hygiène pour le personnel qui y est occupé et, d'autre part, en cas d'accident, les conditions dans lesquelles cet accident se serait produit.

Ces délégués sont en outre chargés de signaler, dans les formes définies par voie réglementaire, les infractions aux dispositions concernant le travail des enfants et des femmes, la durée du travail et le repos hebdomadaire relevées par eux au cours de leurs visites.

Les fonctions de délégués ouvriers titulaire et suppléant de l'ensemble des ouvriers du fond, telles qu'elles sont définies au titre II du Livre IV du présent code, sont assurées respectivement par les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs titulaire et suppléant.

Article L. 712-2.

Les conventions collectives peuvent préciser que les fonctions de délégué ouvrier, titulaire et suppléant, telles qu'elles sont définies au titre II du Livre IV du présent code, peuvent être assurées, en ce qui concerne les ouvriers du jour d'un siège d'extraction, respectivement par les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs titulaires et suppléants d'une circonscription s'étendant sur des travaux de ce siège d'extraction et ne comprenant pas plus de deux cent cinquante ouvriers.

Article L. 712-3.

Le délégué doit visiter deux fois par mois tous les puits, galeries et chantiers de la circonscription. Il visite également les appareils servant à la circulation et au transport des ouvriers, les lavabos ou bains-douches mis à la disposition du personnel ouvrier du fond, les dépôts d'appareils de sauvetage des sièges d'extraction, ainsi que, dans les mines de combustibles, la lampisterie.

En dehors des visites réglementaires, le délégué peut procéder à des visites supplémentaires, dans les parties de sa circonscription où il y a des raisons de craindre que la sécurité ou l'hygiène du personnel ne soit compromise.

Article L. 712-4.

Il doit, en outre, procéder sans délai à la visite des lieux où est survenu un accident ayant occasionné la mort ou des blessures graves à un ou plusieurs ouvriers ou pouvant compromettre la sécurité des ouvriers. Avis de l'accident doit être donné sur-le-champ au délégué par l'exploitant.

Article L. 712-5.

Si le délégué estime que l'exploitation présente, dans le chantier ou le quartier qu'il vient de visiter, une cause de danger imminent au point de vue de la sécurité ou de l'hygiène, soit par suite de l'inapplication des lois ou règlements en vigueur, soit pour tout autre cause, il doit en aviser immédiatement l'exploitant ou son représentant sur place. Cet avis, s'il a été verbal, devra être, sans aucun retard, confirmé par écrit à l'exploitant ou à son représentant sur place. Ceux-ci devront, aussitôt avertis, constater ou faire constater par un préposé, en présence du délégué, l'état de chose signalé par ce dernier et prendre sous leur responsabilité les mesures appropriées. Le délégué mineur doit également informer sans délai les ingénieurs des mines afin de leur permettre d'intervenir, s'il y a lieu, et en porter aussitôt mention sur le registre prévu à cet effet.

Le délégué peut, tant pour l'avis prévu au paragraphe 1^{er} du présent article que pour l'information adressée aux ingénieurs des mines, utiliser les moyens de communication téléphonique dont dispose l'exploitant au jour comme au fond.

Article L. 712-6.

Le délégué peut, à toute heure du jour ou de la nuit, procéder à ses visites réglementaires ou supplémentaires.

§ 2. — Circonscriptions.

Article L. 712-7.

Tout ensemble de puits, galeries et chantiers dépendant d'un même exploitant et dont la visite n'exige pas plus de six jours ne constitue qu'une seule circonscription.

Toutefois, le préfet peut, par arrêté pris sur avis de l'ingénieur en chef des mines, déroger à l'alinéa précédent lorsque l'application de celui-ci entraînerait la création de circonscriptions ayant plus de mille cinq cents ouvriers.

Article L. 712-8.

Un arrêté du préfet rendu sur le rapport des ingénieurs des mines, l'exploitant entendu et les ouvriers intéressés remplissant les conditions exigées par l'article L. 712-10 ainsi que les syndicats auxquels ils peuvent appartenir ayant été appelés, par voie d'affiches placées aux lieux habituels pour les avis donnés aux ouvriers, à présenter leurs observations, peut dispenser de délégué toutes concessions de mines ou tout ensemble de concessions de mines contiguës ou tout ensemble de travaux souterrains de carrières qui, dépendant d'un même exploitant emploierait moins de vingt-cinq ouvriers travaillant au fond.

L'arrêté prévu à l'alinéa précédent ne pourra être pris que quinze jours au moins après que les intéressés auront été appelés à présenter leurs observations.

§ 3. — Elections.

Article L. 712-9.

Lorsqu'il est possible de réunir en un collège unique les électeurs d'au moins trois circonscriptions de délégués mineurs voisines et portant sur des exploitations de même substance les délégués mineurs du fond et les délégués suppléants sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle dans les conditions prévues aux articles ci-après.

Un arrêté du préfet, pris dans les formes définies par voie réglementaire, désigne, s'il y a lieu, les circonscriptions qui sont groupées en vue des élections, ainsi qu'une mairie proche du centre géographique de ce groupe de circonscriptions où sera opérée la centralisation des résultats électoraux.

Dans le cas où il n'est pas possible de réunir en un collège unique les électeurs d'au moins trois circonscriptions des délégués mineurs voisines, les délégués mineurs et les délégués suppléants sont élus au scrutin de liste majoritaire à deux tours dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Par dérogation aux alinéas précédents les électeurs du fond, les groupes d'exploitation des houillères de bassin créées par l'article 2 de la loi n° 46-1072 du 17 mai 1946 formeront un collège unique pour l'ensemble des puits les composant. Toutefois, pour les groupes d'exploitation comprenant moins de trois et plus de quinze circonscriptions les collèges électoraux seront fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines.

Article L. 712-10.

Sont électeurs dans leur circonscription, à condition d'être âgés de dix-huit ans accomplis, d'être inscrits sur la feuille de la dernière paie effectuée pour cette circonscription avant la date de l'arrêté de convocation des électeurs et de n'avoir encouru aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral :

1° Les ouvriers du fond, de nationalité française ou ressortissants d'un Etat membre de la Communauté économique européenne ;

2° Les autres ouvriers du fond répondant aux conditions prévues par les traités internationaux, sous réserve de réciprocité, ou bien justifiant soit d'un travail effectif de cinq années dans les mines en France, soit, s'ils sont frontaliers, d'un travail en France de trois ans.

Les délégués mineurs sont électeurs dans leur circonscription.

Article L. 712-11.

Sont éligibles dans une circonscription à la condition d'être citoyens français, de savoir lire et écrire le français (l'idiome local étant assimilé au français dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle), de ne pas présenter une incapacité permanente de travail d'un taux supérieur à 60 p. 100 et, en outre, de n'avoir jamais encouru de condamnation pour infraction aux dispositions du présent chapitre ou pour une des infractions visées à l'article 141 du code minier, aux articles 414 et 415 du code pénal ou aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral :

1° Les ouvriers du fond âgés de vingt-cinq ans accomplis et travaillant depuis cinq ans au moins dans les mines ou carrières, dont trois ans au moins comme ouvrier mineur qualifié, ou dans un emploi dont la pratique exige une bonne connaissance des dangers de la mine, sous réserve qu'ils aient travaillé pendant trois ans au moins dans cette circonscription ou dans une des circonscriptions de même nature dépendant du même exploitant ;

2° Les anciens ouvriers du fond à la condition qu'ils soient âgés de vingt-cinq ans accomplis, et qu'ils aient travaillé pendant cinq ans au moins dans les mines ou carrières, dont trois ans au moins comme ouvrier mineur qualifié, ou dans un emploi dont la pratique exige une bonne connaissance des dangers de la mine, sous réserve qu'ils aient travaillé pendant trois ans au moins dans cette circonscription ou dans une des circonscriptions de même nature dépendant du même exploitant et qu'ils n'aient pas cessé d'y être employés depuis plus de deux ans soit comme ouvriers, soit comme délégués ou délégués suppléants.

Les anciens ouvriers ne sont éligibles que s'ils ne sont pas déjà délégués pour une autre circonscription quelle qu'elle soit.

Dans les circonscriptions comprenant des chantiers définis pas voie réglementaire les intéressés doivent être indemnes de toute affection silicotique qui interdirait leur occupation comme ouvrier dans une proportion importante des chantiers de la circonscription.

Article L. 712-12.

Pendant les cinq premières années qui suivent l'ouverture d'une nouvelle exploitation peuvent être élus les électeurs remplissant les conditions de l'article L. 712-11, 1°, à l'exclusion de celle exigeant un temps de travail minimum dans la circonscription.

Ne peuvent être délégués mineurs les débitants de boissons, ceux dont le conjoint est débitant de boissons ou qui exercent cette profession par personne interposée, ou qui exercent une activité quelconque concourant au fonctionnement d'un débit de boissons.

Article L. 712-13.

Tout délégué ou délégué suppléant qui, pour une cause survenue postérieurement à son élection, se trouve dans un des cas d'inéligibilité prévus à l'article L. 712-11, est immédiatement déclaré démissionnaire par le préfet, sur rapport de l'ingénieur en chef des mines.

Toutefois, le préfet peut, sur demande de l'intéressé, maintenir en fonctions jusqu'à la fin de son mandat un délégué mineur atteint postérieurement à son élection d'une invalidité perma-

nente supérieure à 60 p. 100 ou d'une affection silicotique. Le préfet statue sur rapport de l'ingénieur en chef des mines et après avis d'une commission médicale qui se prononce notamment sur la compatibilité de l'affection ou de l'invalidité avec le maintien en fonctions du délégué.

Un recours contre la décision du préfet peut être formé par l'intéressé devant le ministre chargé du travail qui statue sur avis d'une commission médicale nationale.

Un décret détermine les conditions d'application des deux précédents alinéas, notamment :

— les formes et délais de la demande et du recours éventuel de l'intéressé ;

— les délais dans lesquels le préfet et le ministre doivent statuer ;

— ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement, d'une part, de la commission médicale siégeant auprès du préfet et dont le médecin du travail est membre de droit, d'autre part, de la commission médicale nationale siégeant auprès du ministre.

Article L. 712-14.

Si l'exploitant ne fait pas afficher la liste électorale et ne la remet pas au maire, ainsi que les cartes électorales dans les délais qui sont prévus par voie réglementaire, le préfet fait dresser et afficher cette liste et assure la distribution des cartes électorales, le tout aux frais de l'exploitant sans préjudice des peines qui peuvent être prononcées contre ce dernier.

Article L. 712-15.

Le bureau de vote est présidé par le maire ou son représentant, assisté d'un assesseur pris dans chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats. Le temps passé par les assesseurs ouvriers leur est compté comme temps de travail.

Article L. 712-16.

Les bulletins de vote doivent comporter autant de noms de candidats aux fonctions de délégué titulaire et aux fonctions de délégué suppléant qu'il y a de sièges à pourvoir. En face du nom de chaque candidat est indiquée la circonscription dont l'intéressé brigue le siège. Le panachage est interdit. Est réputé nul tout bulletin portant le nom d'un candidat dont l'éligibilité n'a pas été reconnue.

Le vote a lieu, sous peine de nullité, sous enveloppe d'un type uniforme déposé à la préfecture.

Avant de déposer son vote, l'électeur doit passer par un iso-loir où il puisse mettre son bulletin sous enveloppe.

L'exploitant ne peut pas se présenter ni se faire représenter dans le local de vote pendant les opérations électorales.

Article L. 712-17.

Si les élections sont faites suivant le régime de la représentation proportionnelle et si, au premier tour de scrutin, le nombre des votants, bulletins blancs ou nuls non compris, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans les mêmes conditions de forme et de durée, à la date fixée par le préfet, à un second tour de scrutin, au cours duquel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de circonscriptions de délégués mineurs à attribuer à chaque liste est déterminé comme suit :

Il est attribué, à chaque liste de candidats, autant de circonscriptions que le nombre total de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs dans le groupe de circonscriptions défini à l'article L. 712-9 divisé par le nombre de circonscriptions à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucune circonscription ou s'il reste des circonscriptions à pourvoir, les circonscriptions restantes sont attribuées sur la base du plus grand reste.

Article L. 712-18.

En cas de décès, démission, révocation, déchéance d'un délégué titulaire ou suppléant, le siège revient au candidat de la même liste remplissant les conditions fixées à l'article L. 712-17 ci-dessus.

Article L. 712-19.

Peut être annulée toute élection dans laquelle les candidats élus auraient influencé le vote en promettant de s'immiscer dans les questions ou revendications étrangères à l'objet des fonctions de délégué, telles qu'elles sont définies à l'article L. 712-1.

Peut également être annulée toute élection précédée de manœuvres qui auront permis d'éluder en fait les prescriptions de l'article L. 712-11.

Article L. 712-20.

Le dépouillement du scrutin est fait par les membres du bureau de vote qui peuvent se faire assister par des scrutateurs ; ceux-ci sont pris dans chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats.

Après le dépouillement du scrutin le président dresse le procès-verbal des opérations, qu'il transmet à la mairie désignée par arrêté préfectoral où le maire, assisté par un représentant de chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats, centralise les résultats, proclame les élus, et adresse au préfet le procès-verbal détaillé des opérations électorales.

Article L. 712-21.

En cas d'annulation, il est procédé à l'élection dans le délai d'un mois.

Article L. 712-22.

Les délégués et délégués suppléants sont élus pour trois ans ; toutefois, ils doivent continuer leurs fonctions tant qu'ils n'ont pas été remplacés.

A l'expiration des trois ans, il est procédé à de nouvelles élections dans le délai d'un mois ; la date des nouvelles élections pourra être avancée par arrêté pris par le ministre chargé des mines, sans toutefois que le nouveau délégué puisse entrer en fonction avant l'expiration du précédent mandat.

Article L. 712-23.

Il est pourvu dans le mois qui suit la vacance, au remplacement du délégué ou du délégué suppléant, décédé ou démissionnaire ou révoqué. Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

§ 4. — Dispositions spéciales.

Article L. 712-24.

Tout délégué ou délégué suppléant peut, pour négligence grave ou abus dans l'exercice de ses fonctions être suspendu pendant trois mois au plus par arrêté du préfet pris après enquête sur avis motivé de l'ingénieur des mines, le délégué entendu.

L'arrêté de suspension est, dans la quinzaine, soumis par le préfet au ministre chargé du travail, lequel peut lever ou réduire la suspension et s'il y a lieu prononcer la révocation du délégué.

Article L. 712-25.

Les délégués ou délégués suppléants révoqués ne peuvent être réélus avant un délai de trois ans.

Article L. 712-26.

Le délégué titulaire ou suppléant travaillant dans sa circonscription ou dans une circonscription voisine dépendant du même exploitant ne pourra être licencié pour cause de ralentissement de l'activité de l'exploitation qu'après tous les ouvriers de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Article L. 712-27.

Après leurs élections, les délégués titulaires et suppléants seront tenus d'assister aux séances d'information professionnelle organisées par le service des mines, dans les conditions fixées par arrêtés du ministre chargé des mines.

Article L. 712-28.

Les visites prévues par le présent chapitre sont payées aux délégués titulaires et suppléants sur les bases définies à l'article L. 712-29 ci-après.

Les séances d'information professionnelle prévues par l'article L. 712-27 ouvrent droit à indemnisation dans les mêmes conditions que les visites. Un arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines fixe le mode de répartition entre les exploitants des dépenses diverses entraînées par l'organisation desdites séances.

Les frais de déplacement engagés par les délégués titulaires et suppléants dans l'exercice de leur fonction sont remboursés dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines.

Les délégués ont droit aux congés payés, aux avantages liés à l'ancienneté et aux autres avantages sociaux dans les mêmes conditions que les ouvriers des exploitations dans lesquelles ils exercent leurs fonctions ; ils ont éventuellement droit aux mêmes avantages en nature ou aux indemnités qui en tiennent lieu, selon les modalités précisées par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines.

Article L. 712-29.

Au mois de décembre de chaque année, le préfet, sur l'avis des ingénieurs des mines, l'exploitant et le délégué entendus, fixe sous l'autorité du ministre chargé du travail, pour l'année suivante et pour chaque circonscription, le nombre maximum de journées que le délégué doit employer à des visites régle-

mentaires et le prix de la journée. Il fixe également le minimum de l'indemnité mensuelle pour les circonscriptions comprenant au plus deux cent cinquante ouvriers.

L'arrêté pris par le préfet en application des dispositions de l'alinéa précédent pourra être modifié en cours d'année suivant la même procédure.

Dans les circonscriptions comprenant plus de deux cent cinquante ouvriers, l'indemnité à accorder aux délégués pour les visites réglementaires est calculée sur un nombre de journées double de celui des journées effectivement employées aux visites sans que ce nombre double puisse jamais être inférieur à vingt.

Les visites supplémentaires faites par un délégué soit pour accompagner les ingénieurs des mines, soit à la suite d'accidents, soit pour la surveillance de l'application de la durée du travail, soit pour la surveillance des conditions de sécurité et d'hygiène, lui sont payées en outre et au même prix.

Cependant, l'indemnité à accorder au délégué pour l'ensemble de ses visites réglementaires et supplémentaires ne peut dépasser le prix de vingt journées pour les circonscriptions comprenant au plus deux cent cinquante ouvriers. Dans ce maximum ne sont pas comprises les journées payées pour les visites effectuées à la suite d'accident.

Compte tenu des visites effectuées à la suite d'accident, l'indemnité mensuelle ne peut être supérieure au prix de trente journées de travail.

Article L. 712-30.

Les sommes dues à chaque délégué titulaire ou suppléant en application de l'article L. 712-28 lui sont versées par l'exploitant intéressé selon les modalités fixées par voie réglementaire.

Si le délégué est appelé à exercer ses fonctions sur les lieux de travail dépendant d'exploitants différents, le paiement des indemnités de visites ainsi que celui des autres frais sont assurés par un mandataire commun des exploitants intéressés, désigné ou agréé par l'ingénieur des mines ; celui-ci fixe, pour les remboursement à ce mandataire, la répartition des charges entre les exploitants.

Lorsqu'il est porté à la connaissance de l'autorité administrative qu'un exploitant n'a pas versé les sommes qu'il devait à un délégué ou n'a pas dûment remboursé le mandataire, comme prévu au deuxième alinéa du présent article, celle-ci prend immédiatement les mesures nécessaires pour que ces paiements soient effectués d'office par les soins de l'administration aux frais de l'exploitant débiteur, sans préjudice de l'application éventuelle à l'encontre de ce dernier des sanctions prévues pour les infractions aux dispositions du présent chapitre.

Les sommes dues aux délégués en vertu de l'article L. 712-28 sont assimilées à des salaires en ce qui concerne l'application des articles L. 143-1, L. 143-6, L. 143-7, L. 143-8, L. 143-10, L. 143-11, L. 143-14, L. 144-1, L. 145-1, L. 145-2, L. 145-3, L. 145-4, R. 145-1, R. 145-2, R. 145-3, R. 145-4, R. 145-5, R. 145-6, R. 145-7, R. 145-9, R. 145-10, R. 145-11, R. 145-12, R. 145-13, R. 145-14, R. 145-15, R. 145-16, R. 145-17, R. 145-18, R. 145-19, R. 145-20 et R. 145-21 du présent code.

Toutefois, les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer aux délégués mineurs, au titre des fonctions qu'ils exercent, la qualité de salariés des exploitants intéressés.

Article L. 712-31.

Les exploitations de mines et carrières à ciel ouvert peuvent, en raison des dangers qu'elles présentent, être assimilées aux exploitations souterraines pour l'application des dispositions du présent chapitre, par arrêté du préfet, rendu sur le rapport des ingénieurs des mines ; l'exploitant entendu et les ouvriers intéressés remplissant les conditions exigées par l'article L. 712-10 ainsi que les syndicats auxquels ils peuvent appartenir ayant été appelés, par voie d'affiche, à présenter leurs observations.

Dans ce cas les ouvriers attachés à l'extraction doivent être assimilés aux ouvriers du fond pour l'électorat et l'éligibilité.

Article L. 712-32.

Un règlement d'administration publique déterminera, le cas échéant, les modalités d'application des articles L. 712-9 à L. 712-13, L. 712-17, L. 712-18 et L. 712-20.

SECTION II

Délégués permanents de la surface.

Article L. 712-33.

Les fonctions des délégués permanents de la surface sont confiées pour les installations et services du jour dépendant du même siège d'extraction et occupant moins de cent-cinquante ouvriers, aux délégués mineurs dont la circonscription comprend ledit siège d'extraction. Les ouvriers et ouvrières de ces installations et services voteront dans le même collège que les électeurs du fond de la circonscription à laquelle ces installations et services sont rattachés.

Les prescriptions de la section I du présent chapitre s'appliquent, en ce qui concerne leurs conditions d'élections, de fonctionnement et de rémunération, aux délégués de la surface pour les autres établissements et services du jour. Un décret portant règlement d'administration publique fixera les mesures d'application de cet alinéa.

SECTION III

Dispositions communes.

Article L. 712-34.

Lorsque les ouvriers d'une mine ou carrière bénéficiant d'avantages s'ajoutant à ceux qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, les délégués à la sécurité exerçant leurs fonctions dans l'exploitation en bénéficient également, les obligations de l'employeur étant, en ce qui les concerne, assumées par le ou les exploitants intéressés.

TITRE II

INDUSTRIES DE TRANSFORMATION

CHAPITRE I^{er}

Travailleurs à domicile.

SECTION I

Dispositions générales.

Article L. 721-1.

Sont considérés comme travailleurs à domicile ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

1° Exécuter, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, artisanaux ou non, commerciaux ou agricoles, de quelque nature que soient les établissements, qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

2° Travailler soit seuls, soit avec leur conjoint ou avec leurs enfants à charge au sens fixé par l'article 285 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Il n'y a pas lieu de rechercher :

— s'il existe entre eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique ;

— s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;

— si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance leur appartiennent ;

— s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires ;

— ni quel est le nombre d'heures effectuées.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariés des offices publics ou ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Article L. 721-2.

Conservent la qualité de travailleur à domicile ceux qui, en même temps que le travail, fournissent tout ou partie des matières premières mises en œuvre, lorsque ces matières premières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel les travailleurs sont tenus de s'adresser.

Article L. 721-3.

Sauf dans le cas prévu au paragraphe 2° de l'article L. 721-1, la réunion des travailleurs à domicile dans un même local, pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, confère à ces travailleurs la qualité d'ouvriers en atelier.

Article L. 721-4.

Est soumis aux dispositions du présent chapitre tout chef d'établissement industriel, artisanal ou non, commercial ou agricole, de quelque nature que soit l'établissement intéressé,

qu'il soit public ou privé, laïc ou religieux, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, qui occupe, régulièrement ou non, habituellement ou non, un ou plusieurs travailleurs à domicile.

Ce chef d'établissement, dit donneur d'ouvrage, est responsable de l'application de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés, même s'il utilise un intermédiaire.

Article L. 721-5.

Le travailleur à domicile qui utilise le concours d'un auxiliaire est responsable de l'application à celui-ci de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés, sous réserve de l'application de l'article L. 124-2.

Article L. 721-6.

Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés.

Les conventions collectives peuvent préciser les modalités d'application aux travailleurs à domicile des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-2, L. 122-3, L. 122-4, L. 122-5, L. 122-9 à L. 122-14, L. 122-16, L. 122-17, L. 122-33 à L. 122-42 et des dispositions réglementaires prises pour leur application.

Article L. 721-7.

Tout donneur d'ouvrage doit adresser à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre une déclaration au moment où il commence ou cesse de faire effectuer du travail à domicile.

Article L. 721-8.

En tant que de besoin des règlements d'administration publique fixeront les modalités d'application des sections I à V du présent chapitre.

SECTION II

Contrat de travail.

(Néant.)

SECTION III

Salaires.

Article L. 721-9.

Le tarif minimum applicable aux travaux exécutés à domicile est le produit du salaire fixé conformément aux dispositions des articles L. 721-12 et L. 721-14 par les temps d'exécution fixés conformément aux dispositions des articles L. 721-10, L. 721-11 et L. 721-13 ; à ce tarif s'ajoutent d'une part, les frais d'atelier et frais accessoires prévus à l'article L. 721-15, d'autre part, le cas échéant, les majorations prévues à l'article L. 721-16.

Il est interdit aux donneurs d'ouvrage d'appliquer aux travaux qu'ils donnent à exécuter à domicile des tarifs inférieurs aux tarifs minimaux ci-dessus définis.

Article L. 721-10.

Dans les branches professionnelles occupant des travailleurs à domicile, le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux en série et de ceux qui peuvent être préalablement décrits pour les divers articles et les diverses catégories de travailleurs est établi par les conventions collectives de travail.

Article L. 721-11.

A défaut de convention collective étendue, le préfet dresse le tableau de ces temps, après avis d'une commission composée de six membres (trois employeurs et trois travailleurs) désignés selon la nature de l'industrie, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées les plus représentatives et avis du directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

Un arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre de l'intérieur et du ministre chargé des finances détermine les conditions dans lesquelles les membres employeurs sont indemnisés de leurs frais de déplacement et les membres travailleurs de leurs frais de déplacement et de leurs pertes de salaires. Les dépenses en résultant sont portées, moitié au budget du ministère chargé du travail et moitié au budget du département intéressé.

Les salaires fixés par les conventions collectives de travail ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension sont applicables aux travailleurs à domicile compris dans le champ d'application de ces conventions, sauf indication contraire de la convention collective ou de l'arrêté d'extension.

Article L. 721-12.

A défaut de convention collective étendue, ou lorsque les salaires pratiqués en atelier sont sensiblement supérieurs aux taux horaires prévus par la convention collective applicable, le préfet, après avis conforme de la commission prévue à l'article L. 721-11, constate le salaire habituellement payé dans la région aux ouvriers de la même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier et exécutant les divers travaux courants de la profession.

Dans les régions où, pour les professions en cause, le travail à domicile est seul pratiqué, le préfet, sur avis de la même commission, fixe le taux horaire du salaire d'après le salaire des ouvriers d'habileté moyenne exécutant en atelier des travaux analogues dans la région ou dans des régions similaires.

Le taux horaire de salaire ainsi fixé peut être révisé soit d'office, soit sur la demande des employeurs ou des travailleurs intéressés, lorsque des variations de salaires se sont produites d'une manière générale dans l'industrie en cause.

Article L. 721-13.

Le ministre chargé du travail peut soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle ou de toute personne intéressée, fixer, par arrêté, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire, les temps d'exécution de certains travaux à domicile, après avis, s'il s'agit de plusieurs départements des commissions départementales compétentes ou, s'il s'agit de l'ensemble du territoire, d'une commission nationale des temps d'exécution dont la composition est fixée dans chaque cas par arrêté du ministre chargé du travail.

Article L. 721-14.

Le ministre chargé du travail peut, soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle, fixer par arrêté, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire, les taux horaires de salaires applicables à certaines professions, après avis, s'il s'agit de plusieurs départements, des commissions départementales compétentes mentionnées à l'article L. 721-11 et, s'il s'agit de l'ensemble du territoire, d'une commission nationale de salaires dont la composition est fixée dans chaque cas par arrêté du ministre chargé du travail après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées les plus représentatives.

Dans le cas où le salaire horaire fixé par un arrêté ministériel ou préfectoral pour servir de base au calcul des tarifs d'exécution est inférieur au montant cumulé du salaire minimum national interprofessionnel de croissance établi en exécution des articles L. 141-4 et L. 141-5 et des indemnités, primes ou majorations susceptibles de s'y ajouter, les tarifs d'exécution doivent être complétés dès la date d'entrée en vigueur du texte modifiant ledit salaire minimum et sans attendre la publication d'un arrêté préfectoral ou ministériel.

Article L. 721-15.

Les frais d'ateliers afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires sont déterminés suivant la procédure définie à l'article L. 721-12.

Article L. 721-16.

Lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures par jour ouvrable, le tarif d'exécution est majoré, sauf disposition plus favorable d'une convention collective de travail :

— de 25 p. 100 au minimum pour les deux premières heures ainsi accomplies ;

— de 50 p. 100 au minimum, pour les heures suivantes.

Le droit des intéressés à ces majorations est apprécié sur la base des temps d'exécution définis conformément aux articles L. 721-12, et compte tenu, le cas échéant, des concours auxquels le travailleur à domicile peut recourir, conformément à l'article L. 721-1 (2°).

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour de fête légale, le travailleur bénéficie des majorations prévues par la convention collective de travail, applicable pour le travail exécuté le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés.

Article L. 721-17.

La valeur des matières premières et des fournitures accessoires que le travailleur à domicile est tenu de se procurer en tout ou en partie ne peut constituer un élément du tarif et doit faire l'objet d'un remboursement séparé.

Lorsque le travailleur est tenu de prendre les fournitures accessoires chez l'employeur, celles-ci doivent lui être fournies gratuitement.

SECTION IV

Règlement des litiges.

Article L. 721-18.

Les réclamations des travailleurs touchant le tarif appliqué au travail exécuté par eux, les frais d'atelier et les frais accessoires, les congés payés se prescrivent par cinq ans à compter du paiement de leur salaire.

Article L. 721-19.

Les syndicats professionnels existant dans la région pour les branches d'activité où se pratique le travail à domicile, même s'ils sont composés, en totalité ou en partie, d'ouvriers occupés en atelier, peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions du présent chapitre.

Les syndicats professionnels peuvent exercer les actions qui, en vertu des dispositions relatives aux travailleurs à domicile, naissent en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux droits reconnus par les lois antérieures aux syndicats professionnels.

SECTION V

Dispositions spéciales à l'agriculture.

Article L. 721-20.

Les dispositions des articles L. 721-7 ne sont pas opposables aux chefs d'établissements agricoles qui font occasionnellement effectuer à domicile un travail de courte durée.

Article L. 721-21.

Les attributions conférées par le présent chapitre au ministre chargé du travail et aux fonctionnaires relevant de son autorité sont exercées, en ce qui concerne l'agriculture, par le ministre chargé de l'agriculture, en liaison avec le ministre chargé du travail, et par les inspecteurs des lois sociales en agriculture.

SECTION VI

Hygiène et sécurité.

Article L. 721-22.

Des arrêtés du ministre chargé du travail peuvent déterminer les catégories de travaux qui, en raison des dangers qu'ils présentent pour la santé des ouvriers, ne peuvent être effectués par des travailleurs à domicile, que dans les conditions fixées par le présent article.

Les chefs d'établissement, directeurs gérants ou préposés qui font exécuter à domicile des travaux compris dans un arrêté pris en exécution de l'alinéa précédent sont responsables de l'application aux ouvriers à domicile et aux auxiliaires que ceux-ci

peuvent employer des mesures de protection individuelles prévues par les dispositions des règlements d'administration publique mentionnés à l'article L. 231-2 du présent code.

Dans le cas où le travailleur à domicile et ses auxiliaires éventuels exécutant des travaux ci-dessus sont occupés dans des conditions ne répondant pas aux prescriptions d'hygiène du travail, l'inspecteur du travail peut mettre le donneur d'ouvrage en demeure de cesser de recourir aux services de ce travailleur pour l'exécution des travaux à domicile.

Article L. 721-23.

Un règlement d'administration publique pris sur rapport des ministres intéressés déterminera les conditions dans lesquelles la surveillance médicale prévue à l'article L. 771-8 pourra être rendue applicable aux travailleurs à domicile.

CHAPITRE II

Moyens de constater les conventions relatives aux salaires en matière de tissage, de bobinage, de coupe du velours de coton, de teinture, blanchiment et apprêts des étoffes.

SECTION I

Tissage et bobinage.

Article L. 722-1.

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire qui fait effectuer par un ouvrier un travail de tissage à domicile est tenu de porter au moment où le travail est donné, sur un livret spécial, fourni par l'employeur et laissé entre les mains de l'ouvrier les mentions définies par voie réglementaire.

Article L. 722-2.

Si le tissage est effectué chez l'employeur, celui-ci a la faculté de substituer au livret une fiche attachée au métier de l'ouvrier contenant les mentions définies par voie réglementaire.

Article L. 722-3.

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire qui livre des fils pour être bobinés est tenu de porter sur un livret spécial fourni par lui et laissé entre les mains de l'ouvrier les mentions définies par voie réglementaire.

Article L. 722-4.

Les dispositions de la présente section pourront, par décrets, être étendues aux industries qui se rattachent au tissage et au bobinage.

SECTION II

*Coupe de velours de coton,
teinture, blanchiment et apprêts des étoffes.*

Article L. 722-5.

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire qui livre à un ouvrier une pièce de velours de coton pour être coupée est tenu de porter au moment de la livraison, sur un livret spécial appartenant à l'ouvrier et laissé entre ses mains les mentions définies par voie réglementaire.

Article L. 722-6.

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire qui livre à un ouvrier une pièce d'étoffe pour être teinte, blanchie ou apprêtée est tenu de porter au moment de la livraison sur un livre spécial appartenant à l'ouvrier et laissé entre ses mains les mentions définies par voie réglementaire.

CHAPITRE III

**Règlements de comptes
entre les maîtres d'atelier et les négociants.**

Article L. 723-1.

Tous les chefs d'atelier sont tenus de se pourvoir au conseil de prud'hommes pour chacun des métiers qu'ils font travailler et dans la huitaine du jour où chacun de ces métiers commence à travailler, d'un double livre d'acquit dont les mentions sont définies par voie réglementaire.

Article L. 723-2.

La date des dettes que les chefs d'atelier ont contractées avec les négociants qui les ont occupés est regardée comme certaine vis-à-vis des négociants et maîtres d'atelier seulement et, à l'effet des dispositions portées au présent chapitre (partie législative et partie réglementaire) après l'apurement des comptes, l'inscription de la déclaration sur le livre d'acquit et le visa du bureau des prud'hommes.

TITRE III

BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS

CHAPITRE I^{er}

**Indemnisation des travailleurs du bâtiment et des travaux publics
privés d'emploi par suite d'intempéries.**

Article L. 731-1.

Le présent chapitre détermine les règles suivant lesquelles les entreprises appartenant aux activités professionnelles ci-après :

- Travaux publics ;
- Plomberie et couverture ;
- Bâtiments et travaux accessoires de génie civil ;
- Construction de charpente en bois,

sont tenus d'indemniser les travailleurs qu'elles occupent habituellement en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries.

Il est également applicable aux entreprises d'extraction de matériaux à ciel ouvert et de montage de charpente métallique travaillant à la construction du bâtiment ou à l'exécution des travaux publics.

Dans les régions où les conditions climatiques entraînent un arrêt saisonnier pour les diverses catégories d'entreprises mentionnées ci-dessus, l'inspecteur du travail, après avis des organisations syndicales, patronales et ouvrières intéressées et, s'il

y a lieu, des représentants des administrations et services publics maîtres de l'œuvre, 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 L. 731-2.

Sont considérées comme intempéries, pour l'application du présent chapitre, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent effectivement l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

Article L. 731-3.

Bénéficient de l'indemnisation pour intempéries les salariés et les apprentis appartenant aux professions énumérées à l'article L. 731-1, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération.

Article L. 731-4.

Le salarié ou l'apprenti a droit à l'indemnisation s'il justifie avoir accompli un nombre minimum d'heures de travail durant une période déterminée et précédant l'arrêt du travail dans l'une des entreprises définies à l'article L. 731-1.

Article L. 731-5.

L'indemnité journalière est due pour chaque heure perdue après expiration d'un délai de carence fixé par voie réglementaire.

De la même manière sont fixés :

- 1° La limite d'indemnisation des heures perdues en fonction du salaire afférent à ces heures ;
- 2° Le nombre maximum des indemnités journalières susceptibles d'être attribuées au cours d'une année civile.

Article L. 731-6.

L'indemnité est payée au travailleur par l'entreprise qui l'emploie dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire.

Elle ne peut être allouée aux travailleurs momentanément inaptes ; elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières d'accidents du travail, de maladie, des assurances sociales et de congés payés.

Elle est exclusive de toute indemnité de chômage.

Elle cesse d'être due dans le cas où le travailleur exerce une autre activité salariée pendant la période d'arrêt du travail.

Article L. 731-7.

Les indemnités accordées aux travailleurs du bâtiment et des travaux publics en cas d'intempéries en exécution du présent chapitre ne sont pas considérées comme constituant un salaire et ne donnent pas lieu en conséquence au versement de cotisations pour charges sociales à l'exception de celles concernant l'application de la législation sur les congés payés.

Toutefois, les dispositions des chapitres III, IV et V du titre IV du Livre I^{er} du présent code et des articles 2101 du code civil et 530 du code de commerce sont applicables au paiement des indemnités prévues pour intempéries.

En vue de la détermination du droit des intéressés aux diverses prestations de la sécurité sociale, les périodes pour lesquelles les uns ont bénéficié des indemnités pour intempéries sont assimilées, pour une même durée, à des périodes de chômage involontaire constatées.

Article L. 731-8.

L'arrêt du travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où les travaux sont exécutés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'un service concédé ou subventionné, le représentant du maître de l'œuvre sur le chantier peut s'opposer à l'arrêt du travail.

Article L. 731-9.

Les charges résultant du paiement des indemnités journalières, y compris les charges sociales, sont réparties sur le plan national entre les entreprises prévues à l'article L. 731-1 en fonction des salaires payés par celles-ci à leurs travailleurs.

La péréquation des charges est opérée par la caisse nationale de surcompensation des congés payés du bâtiment et des travaux publics et par les caisses des congés payés dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Article L. 731-10.

Le contrôle de l'application par les employeurs des dispositions du présent chapitre est confié aux inspecteurs du travail et aux contrôleurs assermentés des caisses de congés payés du bâtiment.

Article L. 731-11.

En cas de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations de salaires servant d'assiette aux cotisations, les cotisations échues et non payées ou correspondant aux déclarations non produites en temps utile seront majorées de 1 p. 100 par jour de retard. Cette majoration ne pourra être appliquée qu'après mise en demeure par la caisse des congés payés à l'employeur d'effectuer le versement des cotisations ou les déclarations de salaires.

Article L. 731-12.

En cas d'arrêt pour cause d'intempéries, les travailleurs que leur employeur ne peut utiliser peuvent être mis par leur entreprise à la disposition de collectivités publiques pour l'exécution de travaux d'intérêt général. A cet effet, l'employeur est tenu de déposer, à la demande de la mairie de la commune du lieu du chantier, l'état numérique et par spécialité des ouvriers dont l'activité est interrompue.

Dans ce cas, les intéressés perçoivent le salaire correspondant aux travaux effectués auxquels s'ajoute, le cas échéant, une indemnité égale à la différence entre le salaire servant de base au calcul de l'indemnité d'intempéries et le salaire perçu pour ces travaux occasionnels. Cette indemnité différentielle est remboursée aux collectivités publiques par les caisses de congés payés.

Article L. 731-13.

Un décret fixera les modalités d'application du présent chapitre. Il déterminera en particulier les conditions dans lesquelles les contestations nées de l'application du présent chapitre pourront être soumises à des organismes paritaires de conciliation dont l'intervention pourra être rendue obligatoire par ledit décret.

CHAPITRE II

**Congés payés des professions du bâtiment
et des travaux publics.**

(Néant).

TITRE IV

TRANSPORTS ET TELECOMMUNICATIONS

CHAPITRE I^{er}

Travailleurs intermittents des transports.

(Néant).

CHAPITRE II

Marins.

Article L. 742-1.

Le contrat d'engagement ainsi que les conditions de travail des marins à bord des navires sont régis par des lois particulières.

Article L. 742-2.

Les dispositions du titre III du Livre I^{er}, relatives aux conventions collectives de travail, du titre IV (chap. I^{er}) du même Livre I^{er}, relatives au salaire minimum de croissance et du titre II du Livre V, relatives aux conflits collectifs du travail sont applicables au personnel navigant de la marine marchande dans les conditions fixées par un règlement d'administration publique pris sur le rapport du ministre chargé de la marine marchande. Les attributions conférées par lesdites dispositions au ministre du travail sont exercées, en ce qui concerne ce personnel, par le ministre chargé de la marine marchande, en accord avec le ministre chargé du travail.

Article L. 742-3.

Les conditions d'application, aux entreprises d'armement et de commerce, des dispositions du titre III du Livre IV, relatives aux comités d'entreprise, sont fixées par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la marine marchande, après avis du Conseil supérieur de la marine marchande.

Article L. 742-4.

Les salaires des marins sont cessibles et saisissables dans les conditions prévues au chapitre V du titre IV du Livre I^{er} sauf les exceptions prévues par la législation spéciale en vigueur.

Article L. 742-5.

Les dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail à bord des navires de commerce sont édictées par la loi du 20 mai 1967 sur la sauvegarde de la vie humaine en mer et l'habitabilité à bord des navires.

CHAPITRE III

Personnel des entreprises de manutention des ports.

(Néant).

TITRE V

VOYAGEURS, REPRESENTANTS ET PLACIERS

Article L. 751-1.

Les conventions dont l'objet est la représentation, intervenues entre les voyageurs, représentants ou placiers, d'une part, et leurs employeurs, d'autre part, sont, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, des contrats de louage de services lorsque les voyageurs, représentants ou placiers :

- 1° Travaillent pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
- 2° Exercent en fait d'une façon exclusive et constante leur profession de représentant ;
- 3° Ne font effectivement aucune opération commerciale pour leur compte personnel ;
- 4° Sont liés à leurs employeurs par des engagements déterminant la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité ou les catégories de clients qu'ils sont chargés de visiter, le taux des rémunérations.

L'absence de clauses interdisant, soit l'exercice d'une autre profession, soit l'accomplissement d'opérations commerciales personnelles ne peut faire obstacle à l'application des dispositions ci-dessus.

Article L. 751-2.

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux employés chargés occasionnellement avec leur travail, à l'intérieur d'une entreprise, de démarches auprès de la clientèle, rémunérés exclusivement ou principalement par des appointements fixes, ayant des frais de déplacement à la charge de l'entreprise et dont l'activité est dirigée et journalièrement contrôlée par l'employeur.

Article L. 751-3.

Les contrats peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des maisons ou des produits déterminés.

Lorsque les contrats ne contiennent pas cette interdiction ils doivent, à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, contenir, s'il y a lieu, la déclaration des maisons ou produits que les voyageurs, représentants ou placiers, représentent déjà et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

Article L. 751-4.

En absence de contrat écrit, les personnes exerçant la représentation sont présumées être des voyageurs, représentants ou placiers, soumis aux règles particulières du présent titre.

Article L. 751-5.

Les contrats sont, au choix des parties, soit d'une durée fixe, soit d'une durée indéterminée ; ils doivent dans ce dernier cas stipuler un délai-congé dont la durée est au moins égale à celle qui est fixée par les conventions collectives de travail ou, à défaut, par les usages. Elle ne peut jamais être inférieure à un mois durant la première année d'application, à deux mois durant la deuxième année, et à trois mois au-delà de la deuxième année.

Le délai-congé des représentants et voyageurs employés hors de France est augmenté de la durée normale du voyage de retour lorsque la résiliation de leur contrat entraîne leur retour en France.

Article L. 751-6.

Il peut être stipulé une période d'essai dont la durée ne saurait être supérieure à trois mois.

Lorsque la rupture du contrat du travail par la volonté d'une seule des parties sans faute grave de l'autre partie intervient au cours de la période d'essai, il n'est dû aucune indemnité.

Article L. 751-7.

Après l'expiration de la période d'essai, lorsque la rupture du contrat sans faute grave de l'employé est le fait de l'employeur, il est dû au voyageur, représentant ou placier :

1° S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée :

a) En cas d'inobservation du délai-congé : à titre de salaire, le montant évalué en argent de tous les avantages directs et indirects qu'il aurait recueillis pendant le délai-congé ;

b) En cas d'observation du délai-congé : une indemnité pour résiliation abusive, s'il y a lieu, dans les conditions fixées au chapitre II du titre II du livre I^{er} du présent code.

2° S'il s'agit de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée :

a) A titre de salaire, le montant des avantages directs et indirects qu'il aurait recueillis jusqu'à l'expiration normale du contrat, compte tenu des avantages que l'employé trouvera par suite de la rupture du contrat ;

b) Une indemnité pour résiliation du contrat.

Les éléments des deux indemnités prévues aux alinéas 1 b et 2 b ci-dessus sont ceux énumérés par le chapitre II du titre II du Livre I^{er} du présent code. Il peut être tenu compte de toutes autres causes de préjudice dûment justifiées.

Article L. 751-8.

Quelles que soient la cause et la date de la cessation des services de l'employé, même lorsqu'elle se produit à l'expiration du contrat à durée déterminée, l'employé a toujours droit, à titre de salaire, aux commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ de l'établissement, mais qui sont la suite directe des échantillonnages et des prix faits antérieurs à l'expiration du contrat. Sauf clause contraire, ce droit sur les commissions n'excède pas la durée normale consacrée par les usages de chaque profession.

Article L. 751-9.

En cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée par le fait de l'employeur et lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute grave de l'employé, ainsi que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail de l'employé, celui-ci a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui, compte tenu des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions qui pourraient être constatées dans la clientèle préexistante et provenant du fait de l'employé.

Tout contrat de durée déterminée comporte un droit à la même indemnité pour le cas où, sans faute grave de l'employé et du fait de l'employeur, le contrat serait rompu avant son échéance ou le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé.

L'indemnité prévue au premier alinéa ne se confond ni avec celle qui pourrait être vue pour rupture abusive du contrat et qui serait fixée conformément aux dispositions du chapitre II du titre II du Livre I^{er} du présent code, ni avec celle qui pourrait être due en cas de rupture anticipée pour l'inexécution des obligations nées du contrat de durée déterminée.

Cette indemnité ne peut pas être déterminée forfaitairement à l'avance.

Article L. 751-10.

Tous les litiges relatifs à l'application du contrat de représentation régi par les articles L. 751-1 et suivants sont de la compétence du conseil de prud'hommes. Il en est ainsi même lorsque l'employeur n'est ni industriel ni commerçant.

Article L. 751-11.

Est nulle, toute convention dont le but serait d'é luder l'application des dispositions L. 751-1 à L. 751-10.

Article L. 751-12.

Les commissions dues aux voyageurs et représentants du commerce donnent lieu à un règlement au moins tous les 3 mois.

Article L. 751-13.

Les personnes exerçant la représentation dans les conditions prévues par le présent titre, sont tenues, quelle que soit la clientèle visitée, d'être en possession d'une carte d'identité professionnelle de représentant.

Article L. 751-14.

Les dispositions de la loi du 30 août 1947 sur l'assainissement des professions commerciales et industrielles sont applicables aux personnes qui exercent la représentation commerciale dans les conditions du présent titre.

TITRE VI

JOURNALISTES, ARTISTES, MANNEQUINS

CHAPITRE I^{er}

Journalistes professionnels.

SECTION I

Dispositions générales.

Article L. 761-1.

Sous réserve de ce qui est dit au présent chapitre, les dispositions des livres I à VI du code du travail sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés.

Article L. 761-2.

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France ou dans une agence française d'information, et qui en tire le principal des ressources nécessaires à son existence.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent.

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-reviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque qu'une collaboration occasionnelle.

Article L. 761-3.

Toute convention contraire aux dispositions des articles L. 761-1, L. 761-2, L. 761-4 à L. 761-8, L. 761-12 à L. 761-14 est nulle et de nul effet.

SECTION II

Résiliation du contrat.

Article L. 761-4.

En cas de résiliation d'un contrat de louage de services fait sans détermination de durée et liant l'une des personnes mentionnées à l'article L. 761-2 à une entreprise de journaux et périodiques la durée du préavis est, pour l'une ou l'autre des

parties, sous réserve du dernier alinéa de l'article L. 761-7, d'un mois si le contrat a reçu exécution pendant une durée inférieure ou égale à trois ans et deux mois; si ce contrat a été exécuté pendant plus de trois ans.

Toutefois lorsque la résiliation est le fait de l'employeur et que le contrat a reçu exécution pendant plus de deux ans et moins de trois ans, le salarié bénéficie des dispositions de l'article L. 122-6.

Article L. 761-5.

Si le congédiement provient du fait de l'employeur, une indemnité est due. Elle ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements; le maximum des mensualités est fixé à quinze.

Une commission arbitrale est obligatoirement saisie pour déterminer l'indemnité due lorsque la durée des services excède quinze années.

Cette commission est composée de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles de salariés. Elle est présidée par un haut fonctionnaire ou par un haut magistrat en activité ou retraité.

Si les parties ou l'une d'elles ne désignent pas d'arbitres, ceux-ci sont nommés par le président du tribunal de grande instance, huit jours après une mise en demeure par lettre recommandée adressée à la partie défaillante par l'autre organisation ou aux deux parties par l'intéressé lui-même.

Si les arbitres désignés par les parties ne s'entendent pas pour choisir le président de la commission arbitrale, celui-ci est désigné à la requête de la partie la plus diligente par le président du tribunal de grande instance.

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité peut être réduite dans une proportion qui est arbitrée par la commission ou même supprimée.

La décision de la commission arbitrale ne peut être frappée d'appel.

Article L. 761-6.

La décision de la commission arbitrale est obligatoire.

La minute de la décision est déposée au greffe du tribunal de grande instance dans le ressort duquel la décision a été rendue.

Par le seul fait de ce dépôt la décision aura force exécutoire.

Tous les actes nécessités par l'application de l'article L. 761-5 et du présent article sont dispensés de formalités et de frais, en particulier de timbre et d'enregistrement.

Article L. 761-7.

Les dispositions de l'article L. 761-5 sont applicables dans le cas où la résiliation du contrat survient par le fait de l'une des personnes employées dans une entreprise de journal ou périodique mentionnée à l'article L. 761-2, lorsque cette résiliation est motivée par l'une des circonstances ci-après :

1° Cessation 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 la personne employée, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Dans les cas prévus au 3° ci-dessus le personnel qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 761-4.

SECTION III

Rémunération et congés.

Article L. 761-8.

Tout travail non prévu dans les accords constituant le contrat de louage de services entre une entreprise de journal ou périodique et l'une des personnes mentionnées à l'article L. 761-2 comporte une rémunération spéciale.

Article L. 761-9.

Tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal ou périodique et non publié doit être payé.

Le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique les articles ou autres œuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article L. 761-2 sont auteurs est obligatoirement subordonné à une convention expresse précisant les conditions dans lesquelles la reproduction est autorisée.

Article L. 761-10.

L'autorité administrative établit chaque année une liste des entreprises de journaux ou périodiques qui ont pris pour la durée de l'année considérée l'engagement de payer aux journalistes employés par eux et, d'une manière générale, à toute personne mentionnée à l'article L. 761-2 qui est à leur service, des salaires non inférieurs à ceux qui ont été fixés, pour chaque catégorie professionnelle et pour chaque département ou chaque région, par décision d'une commission mixte comprenant des représentants des organisations professionnelles de directeurs ou entrepreneurs de journaux et périodiques et de journalistes.

Article L. 761-11.

La commission prévue à l'article L. 761-10, composée à égalité de représentants du personnel et de représentants des employeurs — trois au moins de chaque côté — est chargée d'établir, pour le département ou pour la région, le tableau des salaires minima.

La commission peut, en cas de disproportion notoire constatée entre l'importance des journaux ou publications paraissant dans un même département ou une même région, établir des catégories, trois au maximum, dans lesquelles elle rangera les journaux ou publications.

Le tableau des salaires minima est expressément déterminé pour chaque catégorie par la commission mixte.

Les représentants siégeant à cette commission recourent, en cas de désaccord définitif, à l'arbitrage d'une personnalité choisie d'un commun accord. En cas d'impossibilité de désigner, sous la forme qui précède, le tiers arbitre, le président du tribunal de grande instance délègue d'office à la présidence de cette com-

mission, avec voix délibérative, un haut fonctionnaire ou un haut magistrat en activité ou retraité et résidant dans la localité ou dans le département ; la décision de cet arbitre ne pourra être frappée d'appel.

En cas de manquement de la part de l'entreprise de journaux, le personnel a une action directe contre l'entreprise en question pour exiger l'application des conditions ci-dessus.

Article L. 761-12.

Peuvent seuls bénéficier des sommes affectées aux dépenses de publicité faites par l'Etat les départements, les communes, les établissements publics et les entreprises concessionnaires des services publics, à l'occasion d'appels au crédit public, les entreprises de journaux, périodiques et services d'information figurant sur les listes établies conformément aux dispositions des articles L. 761-10 et L. 761-11.

Article L. 761-13.

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre II du livre II du présent code relatives au repos hebdomadaire sont applicables aux personnes mentionnées à l'article L. 761-2.

Article L. 761-14.

Les personnes énumérées à l'article L. 761-2 bénéficient d'un congé annuel.

Ce congé est fixé à un mois pour les journalistes liés à une entreprise de journaux ou périodiques depuis un an au moins, et à cinq semaines pour les journalistes dont le contrat de louage de services reçoit exécution depuis dix ans au moins.

SECTION IV

Carte d'identité professionnelle.

Article L. 761-15.

Peuvent seules se prévaloir de la qualité de journaliste soit à l'occasion de l'établissement d'un passeport ou de tout autre acte administratif, soit en vue de bénéficier de dispositions prises en faveur des représentants de la presse par les autorités administratives, les personnes énumérées à l'article L. 761-2 et titulaires d'une carte d'identité professionnelle.

Les conditions dans lesquelles sont délivrées ces cartes, la durée de leur validité, les conditions et les formes dans lesquelles elles peuvent être annulées sont déterminées par un règlement d'administration publique.

Article L. 761-16.

Les anciens journalistes professionnels âgés de soixante-cinq ans au moins, ayant exercé la profession pendant trente années au moins ou bénéficiant d'une retraite au titre de journaliste professionnel, peuvent, sur leur demande adressée à la commission de la carte d'identité professionnelle, obtenir le titre de journaliste professionnel honoraire et la délivrance d'une carte d'identité de journaliste professionnel honoraire.

Un règlement d'administration publique détermine les conditions dans lesquelles sont délivrées les cartes, la durée de leur validité et les formes dans lesquelles elles peuvent être annulées.

CHAPITRE II

Artistes, auteurs, compositeurs, gens de lettres.

(Néant.)

SECTION I

Aide aux travailleurs privés d'emploi.

(Néant.)

SECTION II

Artistes de spectacles : contrat, rémunération, placement.

§ 1. — Contrat.

Article L. 762-1.

Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de louage de services dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.

Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène.

Le contrat de travail doit être individuel. Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre.

Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux.

Ce contrat de travail peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat.

Conserve la qualité de salarié l'artiste contractant dans les conditions précitées.

§ 2. — Rémunération.

Article L. 762-2.

N'est pas considérée comme salaire la rémunération due à l'artiste à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique de l'artiste n'est plus requise pour exploiter ledit enre-

gistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement.

§ 3. — Placement.

Article L. 762-3.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 311-1, le placement des artistes du spectacle visés à l'article L. 762-1 peut être effectué à titre onéreux.

Peuvent seules opérer le placement effectué dans ces conditions les personnes physiques ou morales, à l'exclusion des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions, qui sont titulaires d'une licence annuelle d'agent artistique. Cette disposition est notamment applicable à ceux qui, sous l'appellation d'imprésario, de manager ou sous toute autre dénomination, reçoivent, au cours d'une même année civile, mandat de plus de deux artistes du spectacle de leur procurer des engagements.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'attribution, de renouvellement et de retrait de la licence d'agent artistique.

Ces conditions concernent la moralité de l'agent artistique, les modalités d'exercice de son activité et l'intérêt de celle-ci au regard des besoins de placement des artistes du spectacle.

Article L. 762-4.

L'activité définie à l'article L. 762-3 ci-dessus présente un caractère commercial au sens des dispositions du code de commerce.

Article L. 762-5.

Sans préjudice de l'application des dispositions de la loi n° 47-1635 du 30 août 1947 relative à l'assainissement des professions commerciales et industrielles et de celles des articles L. 322-19 et L. 322-21 du présent code, nul ne peut obtenir ou conserver une licence d'agent artistique s'il exerce, directement ou par personne interposée, l'une des activités suivantes :

Artiste du spectacle, entrepreneur de spectacles, directeur ou directeur artistique d'une entreprise de spectacles, producteur de films, programmeur de radiodiffusion ou de télévision, administrateur, directeur artistique ou régisseur d'une entreprise de production de films, directeur artistique ou commercial d'entreprise d'édition et d'enregistrement de disques ou de tous autres supports d'enregistrement, fabricant d'instruments de musique, marchand de musique ou de sonorisation, loueur de matériels et espaces de spectacles, producteur dans une entreprise de radiodiffusion ou de télévision, éditeur de musique, agent de publicité.

Les préposés d'un agent artistique sont soumis aux incompatibilités définies ci-dessus.

Il en est de même des dirigeants sociaux lorsque l'activité définie à l'article L. 762-3 est exercée par une société titulaire d'une licence d'agent artistique et en outre des associés en nom collectif, des associés des sociétés en commandite simple ainsi que de l'ensemble des associés dans le cas où il s'agit d'une société à responsabilité limitée.

Article L. 762-6.

Par dérogation aux dispositions des articles L. 312-7 et L. 312-8, le fonds de commerce d'agent artistique ne peut faire l'objet d'une mutation entre vifs, à titre onéreux ou gratuit, qu'au profit de personnes qui ont préalablement obtenu la licence prévue à l'article L. 762-3.

Article L. 762-7.

Il est interdit aux agents artistiques d'établir le siège de leur agence ainsi que celui des succursales ou bureaux annexes dans les locaux ou dépendances occupés par les commerces énumérés aux articles L. 312-19 à L. 312-21 et L. 763-12 du présent code ou par les personnes y exerçant une des activités énoncées à l'article L. 762-5.

Article L. 762-8.

Le choix et le transfert du siège d'une agence et la création de succursales ou de bureaux annexes sont subordonnés à autorisation préalable du ministre chargé du travail, délivrée selon les modalités fixées par le décret prévu à l'article L. 762-3.

Article L. 762-9.

Sauf convention de réciprocité entre la France et leur pays, les agents artistiques étrangers ne pourront effectuer le placement d'artistes du spectacle en France sans passer par l'intermédiaire d'un agent artistique français.

Article L. 762-10.

Les sommes que les agents artistiques peuvent percevoir en rémunération de leurs services de placement et en remboursement des frais exposés par eux font l'objet de tarifs fixés ou approuvés suivant des modalités déterminées par le décret prévu à l'article L. 762-3.

Les sommes dues à l'agent artistique en application de l'alinéa précédent peuvent, par accord entre l'agent et l'artiste du spectacle bénéficiaire du placement, être en tout ou en partie mises à la charge de l'artiste.

Il doit être donné quittance du paiement effectué à ce titre.

Article L. 762-11.

Les articles L. 312-9, L. 312-12 à L. 312-18, L. 312-22 à L. 312-26 du présent code ne sont pas applicables aux agents et agences artistiques régis par le présent paragraphe.

L'autorité municipale surveille les agences artistiques, leurs succursales et leurs bureaux annexes pour y assurer le maintien de l'ordre et les prescriptions de l'hygiène.

Article L. 762-12.

Le refus ou le retrait d'une licence d'agent artistique, prononcé en conformité des dispositions du présent paragraphe et des règlements pris pour son application n'ouvre aucun droit à indemnité.

CHAPITRE III

Mannequins.

Article L. 763-1.

Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de louage de services.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le mannequin conserve une entière liberté d'action pour l'exécution de son travail de présentation.

Est considérée comme mannequin toute personne de l'un ou l'autre sexe qui est chargée soit de présenter personnellement au public des modèles ou nouveautés, notamment d'habillement ou de parure, soit de poser pour une présentation quelconque, même si ces activités ne sont exercées qu'à titre occasionnel.

Article L. 763-2.

N'est pas considérée comme salaire la rémunération due au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement.

TITRE VII

CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES A USAGE D'HABITATION, EMPLOYÉS DE MAISON

CHAPITRE I^{er}

Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation.

Article L. 771-1.

Sont considérées comme concierges, employés d'immeubles ou femmes de ménage d'immeubles à usage d'habitation, toutes personnes salariées par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire du contrat de travail, sont chargées d'assurer sa garde, sa surveillance et son entretien ou une partie de ces fonctions.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariés définis à l'alinéa précédent à l'exclusion des concierges attachés à la personne même du propriétaire.

Article L. 771-2.

Sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 771-1, dans leurs rapports avec leurs employeurs, les dispositions suivantes du présent code :

- Livre I^{er}, titre II, chapitre VI : Cautionnements ;
- Livre I^{er}, titre IV, chapitre III, section I : Mode de paiement des salaires ;
- Livre II, titre II, chapitre I^{er} et II : Repos hebdomadaire et jours fériés.

Article L. 771-3.

Le salarié congédié par l'employeur ne peut être obligé à quitter son logement avant un délai minimum de trois mois ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des avantages en nature qu'il y reçoit du propriétaire.

En cas de faute grave commise par le salarié dans l'exercice de ses fonctions son renvoi immédiat peut être ordonné, sur la demande de l'employeur, par l'autorité judiciaire.

Article L. 771-4.

La durée du congé annuel payé est fixée conformément aux dispositions des articles L. 223-2 à L. 223-10.

Pendant la durée du congé, le remplacement du salarié est assuré par ses soins, avec l'agrément et sous la responsabilité de l'employeur. La rétribution du remplaçant est à la charge de l'employeur qui doit verser à cet effet une indemnité distincte de celle afférente au congé annuel et double de celle-ci, abstraction faite des indemnités représentatives d'avantages en nature.

Dans le cas où le service est assuré par le mari et la femme, le congé est donné simultanément à l'un et à l'autre des époux.

Le salaire de la période de congé est majoré d'une indemnité représentative du logement et de tous autres avantages en nature accordés par l'employeur en vertu d'un contrat.

L'octroi du congé annuel est une obligation pour les employeurs, les salariés restent libres d'user ou de ne pas user de ce droit.

Dans ce dernier cas, les salariés reçoivent une indemnité égale à l'indemnité représentative du salaire qui serait versée à leurs remplaçants s'ils utilisaient le congé légal.

Article L. 771-5.

L'employeur est tenu de déclarer dans un délai fixé par voie réglementaire s'il accepte le remplaçant proposé par le salarié. Si l'employeur refuse le remplaçant proposé il doit pourvoir lui-même au remplacement du salarié. Dans ce cas, pendant la durée de son congé, le salarié doit mettre les locaux et le mobilier à la disposition du remplaçant désigné par l'employeur. Ce dernier reste responsable des abus et dommages qui pourraient être commis par le remplaçant.

Article L. 771-6.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 771-3, les conseils de prud'hommes ou, à défaut, les juges d'instance sont seuls compétents pour connaître des différends relatifs aux contrats de louage de services conclus entre les concierges et leurs employeurs, ainsi qu'aux contrats qui en sont l'accessoire.

Article L. 771-7.

Un règlement d'administration publique détermine les conditions d'application des articles L. 771-1 à L. 771-6.

Article L. 771-8.

Les gardiens d'immeubles à l'usage d'habitation font obligatoirement l'objet d'un examen médical passé au moment de l'embauchage, de visites périodiques renouvelées à intervalles n'excédant pas un an et de visites de reprises effectuées à la suite d'interruptions de travail intervenues pour des raisons médicales.

Article L. 771-9.

L'organisation de cette surveillance médicale, les modalités de son financement, à la charge des employeurs, les formes des contrôles auxquels elle est assujettie ainsi que les conditions dans lesquelles il est procédé, sous la responsabilité des employeurs, aux divers examens médicaux prévus à l'article précédent sont déterminées par règlement d'administration publique pris sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé publique et de la sécurité sociale.

CHAPITRE II

Employés de maison.

Article L. 772-1.

Sont considérés comme employés de maison les salariés employés par des particuliers à des travaux domestiques.

Article L. 772-2.

Les dispositions des articles L. 771-8 et L. 771-9 sont applicables aux employés de maison.

TITRE VIII

**DISPOSITIONS RELATIVES A CERTAINES CATEGORIES
DE TRAVAILLEURS ET D'ENTREPRISES**

CHAPITRE I^{er}

Catégories particulières de travailleurs.

Article L. 781-1.

Les dispositions du présent code qui visent les apprentis, ouvriers, employés, travailleurs sont applicables aux catégories de travailleurs particuliers ci-après :

1° Les personnes qui, dans une entreprise industrielle ou commerciale, sont chargées par le chef d'entreprise ou avec son agrément de se mettre à la disposition des clients durant le

séjour de ceux-ci dans les locaux ou dépendances de l'entreprise, en vue de recevoir d'eux des dépôts de vêtements ou d'autres objets ou de leur rendre des services de toute nature ;

2° Les personnes dont la profession consiste essentiellement, soit à vendre des marchandises ou denrées de toute nature, des titres, des volumes, publications, billets de toute sorte qui leur sont fournis exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise industrielle ou commerciale, soit à recueillir les commandes ou à recevoir des objets à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise industrielle ou commerciale, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par ladite entreprise.

Toutefois, le chef de l'entreprise industrielle ou commerciale qui fournit les marchandises, denrées, titres ou billets, ou pour le compte de laquelle sont recueillies les commandes ou sont reçus les objets à traiter, manutentionner ou transporter ne sera responsable de l'application au profit des personnes ci-dessus visées de la réglementation du travail résultant des livres I et II du présent code que si les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité du travail dans l'établissement ont été fixées par ce chef d'entreprise ou soumises à son agrément.

Dans le cas contraire ces personnes énumérées sont assimilées à des directeurs d'établissements et la réglementation résultant des livres I et II du présent code ne leur est applicable que dans la mesure où elle s'applique aux chefs d'établissements directeurs ou gérants, notamment en ce qui concerne la fermeture des établissements résultant de l'application des articles L. 221-17 et L. 221-18 du présent code.

En ce qui concerne le personnel placé sous les ordres des personnes définies ci-dessus, celles-ci ne sont responsables au lieu et place du chef d'entreprise industrielle ou commerciale avec lequel elles ont contracté, de l'application des dispositions des livres I et II du présent code à l'égard du personnel que si elles ont toute liberté en matière d'embauchage, de licenciement et de fixation des conditions de travail dudit personnel.

Article L. 781-2.

Toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre est nulle de droit.

CHAPITRE II

Gérants non salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail.

Article L. 782-1.

Les personnes qui exploitent, moyennant des remises proportionnelles au montant des ventes, les succursales des maisons d'alimentation de détail ou des coopératives de consommation sont qualifiées « gérants non salariés » lorsque le contrat intervenu ne fixe pas les conditions de leur travail et leur laisse toute latitude d'embaucher du personnel ou de se substituer des remplaçants à leurs frais et sous leur entière res-

ponsabilité. La clause de fourniture exclusive avec vente à prix imposé est une modalité commerciale qui ne modifie pas la nature du contrat.

Les dispositions du chapitre I^{er} du présent titre sont applicables aux personnes mentionnées à l'alinéa précédent sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Article L. 782-2.

Les gérants non salariés sont des chefs d'établissements à l'égard du personnel qu'ils emploient.

En ce qui les concerne, la réglementation des conditions de travail résultant du livre II du présent code ne leur est, réserve faite des congés payés, applicable que dans la mesure où elle s'applique aux chefs d'établissements.

Article L. 782-3.

Les accords collectifs fixant les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants de succursales non salariés sont, en ce qui concerne leur validité, leur durée, leur résolution, leur champ d'application, leurs effets et leurs sanctions, régis, par analogie avec les conventions collectives de travail, par les dispositions du titre III du livre I du présent code.

Ces accords doivent déterminer, entre autres conditions, le minimum de la rémunération garantie aux gérants non salariés, compte tenu de l'importance de la succursale et des modalités d'exploitation de celle-ci.

Article L. 782-4.

Les dispositions des accords collectifs mentionnées à l'article L. 782-3 peuvent, après consultation des organisations professionnelles intéressées, être rendues obligatoires par arrêté du ministre chargé du travail à l'ensemble des maisons d'alimentation de détail et des coopératives de consommation comprises dans leur champ d'application.

A défaut de tels accords, le ministre chargé du travail peut, après consultation des organisations professionnelles intéressées, fixer, soit pour la région déterminée, soit pour l'ensemble du territoire, les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants non salariés, notamment le minimum de rémunération.

Article L. 782-5.

Les différends survenus entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants non salariés relèvent, lorsqu'ils concernent les modalités commerciales d'exploitation des succursales, de la compétence des tribunaux de commerce.

Ils relèvent de celle des tribunaux habilités à connaître des litiges survenus à l'occasion de louage de services lorsqu'ils concernent les conditions de travail des gérants non salariés telles qu'elles résultent du présent titre.

Article L. 782-6.

Est nulle et de nul effet toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat conclu entre une entreprise mentionnée à l'article L. 782-1 et un gérant non salarié de succursale.

Article L. 782-7.

Les gérants non salariés visés par le présent titre bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale, notamment en matière de congés payés. Les obligations mises par cette législation à la charge des employeurs incombent alors à l'entreprise propriétaire de la succursale.

Par dérogation aux dispositions générales sur les congés payés, l'octroi d'un repos payé effectif peut, en cas d'accord entre les parties, être remplacé par le versement d'une indemnité d'un montant égal au 1/12 des rémunérations perçues pendant la période de référence.

CHAPITRE III

Halles centrales de Paris.

Article L. 783-1.

Les pavillons de vente en gros des halles centrales de Paris ainsi que le carreau forain et les établissements situés dans le périmètre des halles centrales vendant en gros des denrées alimentaires similaires sont fermés un jour par semaine soit toute l'année, soit pendant une partie de l'année, aux époques et aux jours fixés par l'autorité administrative pour chaque genre de commerce.

Article L. 783-2.

Le jour de la fermeture est le même pour tous les établissements énumérés à l'article L. 783-1 faisant les mêmes commerces et s'adressant à la même clientèle.

Article L. 783-3.

Les resserres ou annexes des établissements intéressés, que ces resserres ou annexes soient situées ou non dans le périmètre des halles centrales, sont fermées les mêmes jours que l'établissement principal.

Article L. 783-4.

Dans les établissements énumérés aux articles L. 783-1 et L. 783-3 il est interdit de procéder à aucune vente aux heures de la fermeture obligatoire.

Il est interdit pendant le même temps d'y occuper aucun employé, exception faite pour le personnel exclusivement chargé de la garde des locaux, de la réception ou de la décharge des marchandises en gare, ou, dans les magasins

annexes, de l'expédition des colis vides et de la livraison du lait frais, de la crème fraîche et des fromages blancs frais non salés.

Il est donné à ce personnel un repos compensateur de vingt-quatre heures consécutives dans les six jours qui suivront le jour de la fermeture.

Article L. 783-5.

Pendant la période de l'année où les établissements d'une même catégorie sont ouverts tous les jours, la fermeture est obligatoire le dimanche à partir de midi.

Il est donné au personnel un repos compensateur d'une journée par quinzaine et par roulement.

Les employés aux écritures qui seraient à titre exceptionnel retenus le dimanche après-midi pendant la période mentionnée à l'alinéa 1^{er} du présent article ont droit à un repos compensateur d'une journée par semaine et par roulement.

Les repos compensateurs peuvent être différés et remplacés par un repos groupé, donné pendant l'autre partie de l'année.

Article L. 783-6.

Les établissements où sont exercés dans un même local plusieurs genres de commerce sont soumis aux règlements concernant celui de ces commerces qui sera désigné par le propriétaire comme le plus important.

Toutefois, les commerces accessoires ne peuvent être exercés les jours où les arrêtés auront prononcé la fermeture des établissements vendant des denrées similaires.

Article L. 783-7.

Le périmètre des halles est déterminé par l'autorité administrative.

Article L. 783-8.

Le contrôle des jours de repos compensateurs prévus par le dernier alinéa de l'article L. 783-4 et les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 783-5 est organisé conformément aux règlements d'administration publique prévus par l'article L. 221-26.

L'activité administrative organise le contrôle des repos groupés prévus par le deuxième alinéa de l'article L. 783-5.

LIVRE VIII

DISPOSITIONS SPECIALES AUX DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER

TITRE PRELIMINAIRE

Article L. 800-1.

Les dispositions du présent code s'appliquent dans les départements d'outre-mer sous réserve des dispositions ci-après.

TITRE I^{er}

CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

Salaire minimum de croissance.

Article L. 811-1.

Chaque fois que le salaire minimum applicable en métropole est relevé en application des dispositions de l'article L. 141-4 le salaire minimum de chaque département d'outre-mer est relevé à la même date et dans les mêmes proportions.

Article L. 811-2.

Le salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer est fixé chaque année compte tenu de la situation économique locale telle qu'elle résulte notamment des comptes économiques du département considéré par décret en conseil des ministres.

Article L. 811-3.

En cours d'année un décret en conseil des ministres peut porter le salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer à un niveau supérieur à celui résultant de l'application des dispositions de l'article L. 811-2.

Article L. 811-4.

Les améliorations du pouvoir d'achat ainsi intervenues en cours d'année entrent en compte pour la fixation annuelle du salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer en application de la règle fixée à l'article L. 811-3.

CHAPITRE II

Règles particulières à la répartition des pourboires.

(Néant.)

TITRE II

REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

Durée du travail.

Article L. 821-1.

Les modalités d'application de l'article L. 212-2 sont déterminées par arrêté préfectoral dans les départements de la Guyane, de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion.

CHAPITRE II

Services médicaux du travail.

Article L. 822-1.

Dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion, les dispositions du titre IV du Livre II relatives aux services médicaux du travail ne sont pas applicables.

Article L. 822-2.

Dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion, les établissements énumérés à l'article L. 231-1 du présent code ainsi que les entreprises de transport par fer, par route, par eau ou par air, les mines et carrières doivent organiser des services médicaux du travail.

Ces services sont assurés comme il est dit à l'article L. 241-2 par des médecins du travail.

Article L. 822-3.

Suivant l'importance des entreprises, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs ; dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Lorsque le service médical du travail est assuré par les soins d'un groupement ou organisme distinct de l'établissement occupant les travailleurs bénéficiaires de ce service les responsables dudit groupement ou organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que le chef d'établissement et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions de la présente loi et des décrets pris pour son application.

Des décrets pris sur le rapport du ministre chargé du travail et du ministre chargé des départements d'outre-mer déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail dans chacun des départements d'outre-mer en ce qui concerne les entreprises mentionnées à l'article L. 822-1 autres que les entreprises de transport et les mines et carrières.

En ce qui concerne les entreprises de transport les décrets ci-dessus prévus sont pris sur le rapport des mêmes ministres et du ministre chargé des travaux publics et des transports.

En ce qui concerne les mines et carrières ces décrets sont pris sur le rapport des ministres énumérés au quatrième alinéa ci-dessus et du ministre chargé de l'industrie.

TITRE III

PLACEMENT ET EMPLOI

CHAPITRE I^{er}

Dispositions spéciales à la main-d'œuvre étrangère.

Article L. 831-1.

Dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion, les dispositions du chapitre I^{er} du titre V du Livre III ne sont pas applicables.

Article L. 831-2.

Dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion, il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni de la carte de travail prévue à l'article L. 341-2.

Il est également interdit d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle autre que celle mentionnée sur ladite carte.

Article L. 831-3.

Les conditions d'application du présent chapitre et notamment les conditions dans lesquelles sont délivrées les cartes et est organisé le contrôle sont déterminées par voie réglementaire.

Article L. 831-4.

Il est interdit à tout employeur d'embaucher directement ou par intermédiaire un travailleur étranger introduit dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion, avant l'expiration du contrat de travail en vertu duquel il a été introduit.

Cette interdiction n'est pas applicable :

1° Si le contrat de travail liant le travailleur étranger à son premier employeur a été résilié par décision de justice ;

2° Si une année est écoulée depuis l'introduction du travailleur intéressé ;

3° Si le travailleur est porteur d'une carte de présentation délivrée par un service public de main-d'œuvre, après enquête auprès du précédent employeur dont les droits vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur sont réservés.

CHAPITRE II

Protection de la main-d'œuvre nationale.

Article L. 832-1.

Les dispositions du chapitre II du titre V du Livre III ne sont pas applicables dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion.

CHAPITRE III

Garantie de ressources des travailleurs privés d'emploi.

Article L. 833-1.

Un décret en Conseil d'Etat apportera aux dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-18 du présent code les adaptations nécessaires à leur application dans les départements d'outre-mer.

TITRE IV

LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION, LA PARTICIPATION ET L'INTERESSEMENT DES SALARIES

(Néant.)

TITRE V

CONFLITS DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

Emoluments, indemnités et droits alloués aux secrétaires, huissiers et témoins.

(Néant.)

TITRE VI

**CONTROLE DE LA LEGISLATION
ET DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL**

CHAPITRE I^{er}

Inspection du travail.

(Néant.)

CHAPITRE II

Médecine du travail.

Néant.

TITRE VII

**DISPOSITIONS PARTICULIERES
A CERTAINES PROFESSIONS**

CHAPITRE I^{er}

Journalistes professionnels.

(Néant.)

ANNEXE II

LIVRE PREMIER DU CODE DU TRAVAIL

Articles premier, 2 (alinéas 1 et 2), 3 (alinéa 1), 4, 5, 6, 7 (alinéa 1), 7 a, 7 b, 8, 9, 10, 11, 11 a, 12 à 16, 19 à 22 a (alinéas 3 à 6, 7 à 11), 22 b (alinéas 1 à 7 et 9), 23 (alinéas 1 à 10 et 12), 23 a, 24, 24 a (alinéas 1 à 3), 25, 25 a (alinéas 1 à 5), 26 à 29 a, 29 b, 29 c, 29 d, 29 e, 29 f, 29 g, 29 h, 29 i, 29 j, 29 k, 29 l, 29 m 1°, 2°, 29 n, 29 o, 29 q, 29 r, 29 s, 29 t, 30, 30 a, 30 c, 31, 31 c, 31 d (alinéa 1), 31 e, 31 f à 31 ja, 31 k, 31 l, 31 m, 31 o à 31 t, 31 v, 31 w (alinéa 1), 31 x (alinéa 1), 31 xa, 31 xb, 31 xf, 31 xg, 32 a, 31 y, 32 c, 32 d (alinéas 1 et 2), 32 f, 33 (alinéas 2, 3, 4, 5), 33 a, 33 b, 33 c, 33 d (alinéa 1), 33 e (dernier alinéa), 33 g, 33 h, 33 i, 33 j, 33 k, 33 l (dernier alinéa), 33 m, 33 n, 33 p, 33 q, 34 (alinéa 1), 34 a (alinéa 1), 39 (alinéa 2), 41 (alinéa 1), 44, 44 a (alinéas 1 et 2 et dernier alinéa), 44 b (alinéa 3 et alinéa final), 44 c, 46 à 51 a, 51 c, 51 d, 51 e, 51 f, 51 g, 51 h, 52 (alinéa 2), 53 à 60, 60 a et 62, 64, 66 (alinéa 5), 70 b (alinéas 2 et 3), 73, 74 à 78, 79 à 81, 81 a, 81 b à 87, 88, 88 a à 91, 93 à 98.

LIVRE II DU CODE DU TRAVAIL

Articles premier, premier a, 2, 4 à 7, 10, 14 à 42, 43 a à 50 a, 50 b, 51 a à 51 b, 52 à 54 c (alinéa 1), 54 d à 54 n, 55 à 57, 58 à 61, 64, 64 c, 65, 65 a à 66 b, 66 c, (sauf dernier alinéa), 67 à 75, 77, 78, 80 b, 81, 82 à 84, 85 (alinéa 1), 86 à 88, 90, 90 a, 91, 92, 93 à 98, 101, 101 a, 102, 105, 106, 107, 111, 120 à 127, 127 bis, 127 ter, 128 bis (alinéa 1), 134 (alinéas 1, 3, 4), 135, 136, 137, 138, 139, 142, 144, 144 b, 145, 146, 149, 150 (alinéa 2), 151, 153, 153 bis, 153 ter, 154, 155, 156 (alinéas 1, 3, 4, 5), 156 a, 157, 185, 186, 187.

LIVRE III DU CODE DU TRAVAIL

Articles premier, premier a, 2, 3 (alinéa 1), 4 à 19, 20 a, 21 à 26.

LIVRE IV DU CODE DU TRAVAIL

Articles premier et 2.
Loi du 6 juillet 1880.
Loi du 28 mars 1886.
Loi du 9 décembre 1905, article 42.
Loi du 1^{er} octobre 1917, article 9.
Loi du 28 mars 1919, article 3.
Loi du 8 octobre 1919, article premier.
Loi du 24 octobre 1922.
Loi du 26 avril 1924.
Loi du 20 mars 1928, article 2.
Loi du 10 août 1932.
Loi du 29 mars 1935, article 3.

Loi du 13 janvier 1939, modifiée par la loi n° 56-332 du 27 mars 1956 et la loi n° 58-182 du 21 février 1958, articles premier à 3, 4 (alinéas 1 et 2), 5, 6 (alinéas 2, 7, 8).

Loi du 28 août 1940.

Loi du 7 octobre 1940.

Loi du 8 octobre 1940.

Loi du 11 octobre 1940.

Loi du 21 mars 1941, modifiée par la loi du 11 août 1941, article premier.

Loi du 31 décembre 1941, article 4 (alinéa 1), article 2 (alinéas 1 et 5) et article 6.

Loi du 28 février 1942, article premier (alinéa 2).

Loi du 28 août 1942, article premier.

Loi du 3 juillet 1944.

Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 modifiée par la loi n° 66-427 du 28 juin 1966, article 10 (alinéa 13), article 18 (alinéas 2, 3, 4), article 25.

Ordonnance n° 45-103 du 24 mai 1945.

Ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945, articles 5, 7, 17, 29 à 32.

Loi n° 46-283 du 25 février 1946, articles premier, 2, 3.

Loi n° 46-730 du 16 avril 1946, article 10 (alinéa 2), articles 12, 19.

Loi n° 46-837 du 29 avril 1946, article 2.

Loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946.

Loi n° 46-2299 du 21 octobre 1946, articles premier à 10, article 11 (alinéa 1), article 14.

Loi n° 47-778 du 30 avril 1947.

Loi n° 48-340 du 28 février 1948, article 26.

Loi n° 49-304 du 7 mars 1949, article 13.

Loi n° 49-1053 du 2 août 1949.

Loi n° 50-205 du 11 février 1950, modifiée par la loi n° 57-833 du 26 juillet 1957 et le décret n° 69-489 du 30 mai 1969 ; articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 (alinéa 1^{er}), 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 (alinéas 3, 4, 5, 6), articles 27, 28 (alinéas 1 et 5), 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.

Loi n° 51-603 du 24 mai 1951, article 5.

Loi n° 53-282 du 3 avril 1953.

Loi n° 54-13 du 9 janvier 1954.

Loi n° 55-292 du 15 mars 1955.

Loi n° 57-496 du 17 avril 1957.

Loi n° 57-823 du 23 juillet 1957.

Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957, articles premier à 8, 10 à 13, 15 à 23, 25.

Ordonnance n° 59-26 du 3 janvier 1959, article premier (alinéas 1, 2).

Ordonnance n° 59-46 du 6 janvier 1959.

Ordonnance n° 59-107 du 7 janvier 1959, article 58.

Ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959.

Ordonnance n° 59-129 du 7 janvier 1959.

Loi n° 59-1481 du 28 décembre 1959.

Loi n° 60-760 du 30 juillet 1960.

- Loi n° 60-1255 du 29 novembre 1960.
Loi n° 60-1434 du 27 décembre 1960.
Loi n° 61-1448 du 29 décembre 1961.
Loi n° 63-777 du 31 juillet 1963.
Loi n° 63-808 du 6 août 1963, article 4.
Loi n° 63-1240 du 18 décembre 1963.
Loi n° 66-465 du 4 juillet 1966, articles premier et 2.
Loi n° 66-892 du 3 décembre 1966, article 11 (alinéas 1, 2, 3, 4, 5), article 12 (alinéas 1, 2).
Ordonnance n° 67-578 du 13 juillet 1967.
Ordonnance n° 67-580 du 13 juillet 1967.
Ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 modifiée par la loi n° 68-1125 du 18 décembre 1968.
Ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967, article 5 (alinéa 2).
Ordonnance n° 67-694 du 17 août 1967, articles 10, 12.
Ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967, article 4.
Loi n° 69-185 du 26 décembre 1969, articles premier, 3 à 11.
Loi n° 70-7 du 2 janvier 1970, article premier, IV, 4 derniers alinéas.
Loi n° 70-1303 du 31 décembre 1970, article premier.
Loi n° 71-410 du 7 juin 1971.
Loi n° 71-487 du 24 juin 1971.
Loi n° 71-558 du 12 juillet 1971.
Loi n° 71-561 du 13 juillet 1971 à l'exception de l'article 13.
Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971, article 33.
Loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, article 13.
Loi n° 71-586 du 16 juillet 1971, articles, 2, 3.
Loi n° 71-996 du 15 décembre 1971, articles premier, 2, 3.
Loi n° 71-1014 du 21 décembre 1971, articles premier, 3.
Loi n° 71-1049 du 24 décembre 1971, articles premier, 2.
Loi n° 71-1131 du 31 décembre 1971, articles premier à 7, 9.
Loi n° 72-1 du 3 janvier 1972, articles premier à 17, 32, 34 à 39.
Décret n° 46-1003 du 27 avril 1946, article 8.
Décret n° 49-288 du 1^{er} mars 1949, article premier.
Décret n° 58-615 du 18 juillet 1958, article 25.
Décret n° 58-1292 du 22 décembre 1958 modifié par le décret n° 59-833 du 9 juillet 1959, le décret n° 63-992 du 2 octobre 1963, le décret n° 65-1006 du 28 novembre 1969 et le décret n° 65-1111 du 13 décembre 1965, articles premier, 4 (alinéas 2 et 3), 5, 6, 7 (alinéas 1 et 2), 8, 9, 14, 18 (première et dernière phrases de l'alinéa premier et alinéa 2), 21, 22, 27, 30 (alinéa 1), 32 (alinéa 1), 34 (alinéa 2), 35, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52 (alinéa 1), 52 *bis* (alinéas 1 et 3), 53, 54, 57 (alinéa 1), 60 (alinéa 1), 70, 71, 81 (alinéas 1 et 4), 92, 96, 98, 99.
Décret n° 59-162 du 7 janvier 1959.
Décret n° 59-403 du 9 mars 1959.
Décret n° 63-131 du 16 février 1963.
Décret n° 63-1258 du 18 décembre 1963.
Décret n° 69-264 du 14 juin 1969.